

**KOMPETENSI INSTRUKTUR BALAI PELATIHAN TENAGA
KERJA (BPTK) PROVINSI RIAU DALAM MENGURANGI
TINGKAT PENGANGGURAN DI PROVINSI RIAU**



Oleh

**RIKI ERTANTO
NIM. 10716000083**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1433 H/2012 M**

**KOMPETENSI INSTRUKTUR BALAI PELATIHAN TENAGA
KERJA (BPTK) PROVINSI RIAU DALAM MENGURANGI
TINGKAT PENGANGGURAN DI PROVINSI RIAU**

Skripsi

Diajukan untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Pendidikan

(S.Pd.)



Oleh

RIKI ERTANTO

NIM. 10716000083

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1433 H/2012 M**

PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul *Kompetensi Instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Provinsi Riau*, yang ditulis oleh Riki Ertanto NIM. 10716000083 dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang Munaqasah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 29 Safar 1433 H
23 Januari 2012 M

Mengetahui

Ketua Program Studi
Pendidikan Ekonomi

Pembimbing

Ansharullah, SP., M.Ec.

Ansharullah, SP., M.Ec.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *Kompetensi Instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Provinsi Riau*, yang di tulis oleh Riki Ertanto NIM. 10716000083 telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tanggal 7 Rajab 1433 H/28 Mei 2012 M. Skripsi ini diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada program studi Pendidikan Ekonomi.

Pekanbaru, 7 Rajab 1433
H28 Mei 2012 M

Mengesahkan
Sidang Munaqasyah

Ketua

Sekretaris

Dr. Hj. Helmiati, M.Ag.

Ansharullah, SP., M.Ec.

Penguji I

Penguji II

Dra. Rohani, M.Pd.

Dicki Hartanto, S.Pi.,MM.

Dekan
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Dr. Hj. Helmiati, M.Ag.NIP. 19700222 199703 2 001

PENGHARGAAN

Puji syukur tiada terhingga kehadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat beserta salam senantiasa kita hadiahkan kepada baginda Rasulullah SAW, keluarga, sahabat dan kaum muslimin-muslimat, semoga kita tetap Istiqomah dalam menjalankan ajaran-ajaran-Nya untuk mengarungi kehidupan hingga akhir hayat.

Skripsi ini berjudul ” *Kompetensi Instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Propinsi Riau Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Propinsi Riau* ” merupakan hasil karya ilmiah yang disusun untuk memenuhi sebagian dari persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada progrm studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan baik dari segi bahasa, kata-kata, pembahasan maupun pemikiran yang penulis sumbangkan. Tapi, penulis sangat bersyukur jika skripsi ini dapat berguna dan dapat dijadikan bahan masukan khususnya penulis sendiri maupun pembaca pada umumnya. Namun, dalam penyelesaian skripsi ini tak terlepas dari peran kedua orang tua tercinta yaitu ayahanda **Adlin. AS** dan ibunda **Rohana** yang telah mengorbankan tenaga, fikiran maupun materi demi tercapainya tujuan dari penulisan skripsi ini. Selain itu penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih setulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Nazir selaku Rektor UIN Suska Riau beserta seluruh jajaran UIN Suska Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Helmiati, M.Ag selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau beserta Pembantu Dekan I, II dan III yang telah memberikan surat izin penelitian kepada penulis dan mempermudah jalannya penelitian ini, untuk itu penulis ucapkan terima kasih.
3. Bapak Ansharullah SP. M.Ec selaku ketua program studi Pendidikan Ekonomi. Terima kasih atas bantuan dan kasih sayang bapak kepada kami dan khususnya kepada penulis.
4. Bapak Drs. Akmal, M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Pendidikan Ekonomi, dan khususnya dosen-dosen di program studi Pendidikan Ekonomi yang telah banyak membantu, penulis ucapkan terima kasih banyak.
5. Bapak Ansharullah, SP. M.Ec selaku pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan dan saran yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis ucapkan terima kasih banyak atas bimbingannya.
6. Ibu Siti Aisyah, M. Ag selaku Penasehat Akademis beserta Bapak/Ibu dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau Pekanbaru yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan ini.
7. Bapak Kadirman Aries, S.Pd, MH selaku Kepala Pimpinan BPTK Propinsi Riau, Instruktur , dan Staff terkait yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian dan memberikan pelayanan yang baik selama penulis mengadakan penelitian.

8. Saudara sekandung Susi Susanti (Kakak), Adi Rahman (Abang Ipar), Agusti yulia (Kakak), Doni Martin (Abang Ipar) serta Rudi Hardana (Adik). Penulis ucapkan terima kasih banyak atas dukungan, do'a dan perhatiannya.
9. Teman-teman seperjuangan Angkatan 2007 yang telah banyak membantu baik dari segi pemikiran, perhatian, dan bantuannya, penulis ucapkan terima kasih banyak sahabat-sahabat terbaikku.

Serta seluruh pihak yang telah banyak membantu yang tidak bisa penulis jelaskan satu persatu namanya. *Jazakumullah Khairan Katsiron* atas bantuan yang telah kalian berikan. Saran dan kritikan yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan demi penyempurnaan skripsi ini kearah yang lebih baik. Penulis berharap semoga skripsi ini dapt bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya. Amin.

Pekanbaru, 23 Januari 2012

Penulis

Riki Ertanto

ABSTRAK

Riki Ertanto (2011) : Kompetensi Instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Provinsi Riau.

Penelitian ini terdiri dari satu variabel, yaitu Kompetensi Instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Propinsi Riau Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Provinsi Riau. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompetensi instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau dalam mengurangi tingkat pengangguran di Provinsi Riau dan Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau dalam mengurangi tingkat pengangguran di Provinsi Riau.

Subjek dalam penelitian ini adalah Instruktur pelatihan di Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau, sedangkan objeknya adalah kompetensi instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau dalam mengurangi tingkat pengangguran di Provinsi Riau. Populasinya adalah Instruktur yang berjumlah 39 orang instruktur dan sampel adalah 8 instruktur dari 8 kejuruan dengan menggunakan metode *purposive sample* karena dengan metode ini bisa lebih memudahkan peneliti untuk melakukan pengambilan data di Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau dan yang dijadikan sampel hanya ketua instruktur dari tiap kejuruan. Metode ini dilakukan karena mempertimbangkan keterbatasan tenaga, waktu dan biaya sehingga tidak dapat mengambil sampel terlalu besar. Pengumpulan data diambil melalui angket, wawancara dan dokumentasi. Data yang terkumpul sesuai dengan penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan menggunakan rumus:

$$P = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

Setelah melakukan penelitian, penulis mendapat kesimpulan akhir bahwa kompetensi instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau dalam mengurangi tingkat pengangguran di Provinsi Riau, dengan mengetahui hasil persentase 92,46% pada tingkat persentase Sangat Mampu dan persentase data peserta pelatihan yang mendapatkan pekerjaan (ditempatkan) yang paling tinggi yaitu pada tahun 2006 sebesar 35,37 %. Hasil dari data peserta yang lulus pelatihan pada tahun 2005-2011 adalah 4,531 orang, sedangkan jumlah angka pengangguran pada tahun 2011 sebesar 136.222 orang, maka instruktur di Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau telah mampu mengurangi jumlah pengangguran selama 7 tahun adalah 3,3 %.

ABSTRAK

Riki Ertanto (2011) : The Competence of Instructor at Workforce Training Center (BPTK) of Riau Province in Reducing the Unemployment Rate in the Province of Riau.

The research consisted of a variable, namely the competence of instructor of workforce training center (BPTK) of Riau Province in reducing the unemployment rate in the Province of Riau. The purpose of this research was to find out how was the competence of instructor at workforce training center (BPTK) of Riau Province in reducing the unemployment rate in the Province of Riau and factors affecting the competence of instructor at workforce training center (BPTK) of Riau Province in reducing the unemployment rate in the Province of Riau.

The subjects in this research were the instructors at the workforce training center (BPTK) of Riau Province, while the object was the competence of the instructors at workforce training center (BPTK) of Riau Province in reducing the unemployment rate in the Province of Riau. The population were the instructors, they were 39 people and samples taken were 8 instructors of 8 departments using the *purposive sampling* method because it facilitated the researcher to collect the data at workforce training center (BPTK) of Riau Province and the samples only the leaders from each department. This method was done by considering the limitation of power, time and cost, so the research can not take data too large. The collection of data were obtained through questionnaires, interviews and documentation. The data collected based on this research was descriptive qualitative calculated by using the formula below:

$$P = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

After doing the research, the researcher got the final conclusion that the competence instructors of workforce training center (BPTK) of Riau Province in reducing the unemployment rate in the Province of Riau by knowing the percentage of 92,46 % in the percentage level is highly capable and the data percentage of the participants getting occupation or hired in training since 2006 is 35,37 %. The result of the participants who passed the training in 2005-2011 were 4.531 participants and being hired were 807 participants. Whereas, the number of unemployment in 2011 were 136.222. Meaning that instructors of workforce training center (BPTK) of Riau Province was able to reduce the number of unemployment in 7 years was 3,3 %.

ريكي ايرنتتوا (2012) : اختصاص معلم مراكز تدريب القوى العاملة (. . .) مقاطعة رياو فى تخفيض مستوى بطة فى مقاطعة رياو.

تتألف الدراسة من متغير واحد، وهما من اختصاص مراكز تدريب القوى العاملة (. . .) مقاطعة رياو فى محافظة رياو. وكان الغرض فى هذه الدراسة لتحديد كيفية مراكز تدريب القوى العاملة (. . .) محافظات رياو فى خفض معدل البطالة فى محافظة رياو والعوامل التى تؤثر على مراكز تدريب (. . .) محافظات رياو فى الحد من البطالة فى محافظة رياو.

فى هذه الدراسة هي تدريب المدرب فى مراكز القوى العاملة (. . .) مقاطعة رياو. فى حين ان الهدف من ذلك مراكز تدريب القوى العاملة (. . .) مقاطعة رياو فى خفض معدل البطالة فى محافظة رياو. عدد السكان هو مدرب من المدربين عددهم 39 والعينة كانت 8 مدربين باستخدام عينة هادفة لهذا الأسلوب يمكن ان تجل من السهل على الباحثين لتنفيذ جمع البيانات فى قاعة مراكز تدريب القوى العاملة (. . .) واقلية رياو فى العينة التى فقط رئيس مجلس إدارة كل مدرب مهني . يتم هذا الأسلوب من خلا النظر فى القيود يمكن اخذ عينة كبيرة جدا. جمع البيانات التى تم الحصول عليها من خلال الاستبيانات وثائق. البيانات التى يتم جمعها وفقا لهذا البحث هو نوعى باستخدام الصيغة.

د القيام ببعض الابحاث، وكان المؤلف الى استنتاج نهائى مراكز تدريب القوى العاملة (. . .) مقاطعة رياو فى الحد من البطالة فى محافظة المنهاج رياو. 92,46% فى النسبة المئوية للقدرة عالية ونسبة البيانات التى المتدربين الحصول على وظيفة وضعت هي اعلى من العام 2006 37,35%. وكانت النتائج من البيانات من المشاركين الذين اجتازوا التدريب 4.531 2011-2005 ، فى حين ان 2011 136 222 . ثم مراكز تدريب القوى العاملة الاي بنك دى الاسلامي للتدريب (. . .) مقاطعة رياو تمكنت من خفض عدد العاطلين عن العمل لمدة 7 سنوات هي 3,3%

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	i
PENGESAHAN	ii
PENGHARGAAN	iii
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Penegasan Istilah	6
C. Identifikasi Masalah	7
D. Batasan Masalah	8
E. Rumusan Masalah	8
F. Tujuan penelitian	8
G. Manfaat Penelitian	9

BAB II KAJIAN TEORETIS

A. Konsep Teoretis	10
1. Tinjauan Tentang Balai Pelatihan Tenaga Kerja	10
2. Kompetensi Instruktur	17
3. Tinjauan Tentang Pengangguran	24
4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran	27
5. Angka Pengangguran di Propinsi Riau	28
B. Penelitian Yang Relevan	29
C. Konsep Operasional	30
A. Indikator Kompetensi Instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja	30
B. Indikator Pengangguran	32

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian	33
B. Subjek dan Objek Penelitian	33
C. Populasi dan Sampel	33
D. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	34
E. Teknik Analisis Data	34

BAB IV PENYAJIAN HASIL PENELITIAN

A. Deskriptif Lokasi Penelitian	37
1. Identitas Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau	37

2. Sejarah Singkat Pendirian Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK)	37
3. Tujuan Berdirinya Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK)	38
4. Rekapitulasi Kejuruan Jurusan	38
5. Anggaran Dari Pelatihan	38
6. Kegiatan Pelatihan BPTK Provinsi Riau	39
7. Program Pelatihan BPTK Provinsi Riau	40
8. Keadaan Instruktur BPTK Provinsi Riau	40
9. Keadaan Peserta BPTK Provinsi Riau	42
10. Keadaan Bangunan dan Fasilitas BPTK Provinsi Riau	43
 B. Peran Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Propinsi Riau	44
1. Data Tentang Kompetensi Instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Provinsi Riau.....	44
2. Data Peserta Pelatihan di Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau	61
 C. Hasil Kompetensi Instruktur Balai Pelatihan (BPTK) Propinsi Riau	62
D. Pembahasan	64
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	66
B. Saran	66
 DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

No Tabel	Halaman
Tabel 4.1 Keadaan Instruktur BPTK Propinsi Riau	40
Tabel 4.2 Keadaan Peserta Pelatihan	42
Tabel 4.3 Keadaan Fasilitas Dan Bangunan BPTK Propinsi Riau	43
Tabel 4.4 Pelatih Mengetahui Tujuan Dari Diklat	45
Tabel 4.5 Pelatih Mengetahui Dan Menerapkan Sasaran Sesuai Dengan Materi Diklat	45
Tabel 4.6 Pelatih Dapat Menyelesaikan Materi Pelatihan Sesuai Dengan Tujuan Diklat	46
Tabel 4.7 Pelatih Mempunyai Kecakapan Mengajar	47
Tabel 4.8 Pelatih Mempunyai Kecakapan Berkomunikasi	47
Tabel 4.9 Pelatih Mempunyai Kewibawaan	48
Tabel 4.10 Pelatih Memiliki Jiwa Sosial	49
Tabel 4.11 Pelatih Menguasai Kemampuan Teknis Dan Teoritis	49
Tabel 4.12 Pelatih Mampu Menyesuaikan Metode Pelatihan Dengan Tingkat Kemampuan Peserta Diklat	50
Tabel 4.13 Pelatih Mengetahui Tingkat Kemampuan Peserta Diklat	51
Tabel 4.14 Pelatih Mengetahui Tingkat Pengetahuan Peserta Diklat	51
Tabel 4.15 Pelatih Mengetahui Tingkat Pendidikan Peserta Diklat	52
Tabel 4.16 Pelatih Memberikan Pelatihan Sesuai Dengan Keahlian Yang diikuti Peserta Diklat	53
Tabel 4.17 Pelatih Mengetahui Psikologi Peserta Diklat	53
Tabel 4.18 Pelatih Mampu Menggunakan Alat-alat Peraga Dalam Menunjang Proses Diklat	54
Tabel 4.19 Pelatih Dapat Mendemonstrasikan Alat-alat Peraga Untuk Meningkatkan Kemahiran Peserta Diklat	55
Tabel 4.20 Pelatih Dapat Meningkatkan Keahlian Peserta Diklat	55
Tabel 4.21 Pelatih Dapat Menguji Kemampuan Peserta Diklat Dalam Setiap Pelatihan Yang Diberikan	56
Tabel 4.22 Pelatih Dapat Memberikan Suasana Yang Kondusif	57
Tabel 4.23 Pelatih Dapat Mengetahui Kemampuan Peserta Diklat Dalam Memahami Materi Pelatihan	57
Tabel 4.24 Rekapitulasi Data Angket Peran BPTK Propinsi Riau	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Data Angket BPTK Propinsi Riau	60
--	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia sekarang ini sudah mencapai kondisi yang cukup memprihatinkan ditanda dengan jumlah pengangguran dan setengah pengangguran yang besar. Pengangguran dan setengah pengangguran yang tinggi merupakan pemboros sumber daya dan potensi yang ada. Angka pengangguran di Indonesia pada tahun 2011 mencapai 8,12 juta jiwa. Tingginya angka pengangguran di Indonesia, harus diatasi dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang unggul.

Pengangguran umumnya disebabkan karena jumlah angkatan kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan pekerjaan yang mampu menyerapnya. Pengangguran seringkali menjadi masalah dalam perekonomian karena dengan adanya pengangguran, produktivitas dan pendapatan masyarakat akan berkurang sehingga dapat menyebabkan timbulnya kemiskinan dan masalah-masalah sosial lainnya. Ketiadaan pendapatan menyebabkan penganggur harus mengurangi pengeluaran ko-

nsumsinya

yang

akan menyebabkan menurunnya tingkat kemakmuran dan kesejahteraan.¹

Adapun dampak-dampak pengangguran diantaranya:

1. Timbulnya kemiskinan. Dengan menganggur, tentunya seseorang tidak akan bisa memperoleh penghasilan. Bagaimana mungkin bisa memenuhi kebutuhan sehari-harinya.
2. Makin beragamnya tindak pidana kriminal. Seseorang pasti dituntut untuk memenuhi kebutuhan pokok dalam hidupnya terutama untuk tetap bisa bertahan hidup.
3. Bertambahnya jumlah anak jalanan, pengemis, pedagang anak dan sebagainya.
4. Terjadinya kekacauan sosial dan politik seperti terjadinya demonstrasi dan pembantaian kekuasaan.
5. Terganggunya kondisi psikis seseorang (gila).
6. Pengangguran bisa menyebabkan masyarakat tidak dapat memaksimalkan tingkat kemakmuran yang dicapainya. Hal ini terjadi karena pengangguran bisa menyebabkan pendapatan nasional riil (nyata) yang dicapai masyarakat akan lebih rendah daripada pendapatan potensial (yang seharusnya).
7. Pengangguran akan menyebabkan pendapatan nasional dari sektor pajak berkurang.
8. Pengangguran tidak menggalakkan pertumbuhan ekonomi. Adanya pengangguran akan menyebabkan daya beli masyarakat akan berkurang sehingga permintaan terhadap barang-barang produksi akan berkurang.²

Tingkat pengangguran di Provinsi Riau

dan masalah kependudukan selubung berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan, yang akhirnya akan bermuarapada tingkat pengangguran.

Permasalahan dewasa ini adalah tingginya tingkat pertumbuhan penduduk yang

¹Muhaimin Iskandar, *Masalah Pengangguran Di Indonesia*, 2011, <http://www.scribd.com/doc/19> Juni 2011.

²Eka Agustianingsih, *Dampak Pengangguran Terhadap Perekonomian Indonesia*, 2011, <http://ekaagustianingsih.blogspot.com/03> Juni 2011.

berpengaruh pada tingginya penyediaan (*supply*) tenaga kerja. Daerah-daerah di Provinsi Riau terutama pada daerah perkotaan, populasi penduduknya semakin padat dan persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin sulit dikarenakan semakin banyak orang-orang dari luar Provinsi Riau yang melakukan migrasi dalam rangka mencari pekerjaan. Pertumbuhan lowongan kerja yang tidak sebanding dengan jumlah angkatan kerja ataupun jumlah mereka yang mencari pekerjaan, menyebabkan terjadinya peningkatan pengangguran. Kondisi ini bukan saja terjadi di alam satu daerah tetapi juga antardaerah.

Penawaran tenaga kerja yang tinggi tapi diikuti penyediaan kesempatan kerja yang cukup akan menimbulkan pengangguran dan setengah pengangguran.

Kondisi ini merupakan permasalahan mendasar yang dihadapi Provinsi Riau dalam menangani masalah ketenagakerjaan.³ Berdasarkan data BPS, jumlah pengangguran di Riau dari hasil penghitungan pada Februari 2011 mengalami peningkatan sebesar 16.745 orang dibandingkan dengan periode yang sama tahun lalu. Sedangkan, jumlah angkatan kerja pada Februari 2011 mencapai 2.594.113 orang atau bertambah 246.546 orang dibanding Februari 2010.

Beberapa penyebab peningkatan jumlah pengangguran di Riau adalah meningkatnya jumlah pengangguran baru yaitu lulusan sekolah dan lulusan perguruan tinggi yang

³Edy Hamid, *Tingkat Pengangguran Di Propinsi Riau*, 2010, <http://www.scribd.com/doc.05> Desember 2011.

belum mendapatkan pekerjaan. Kemudian juga akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta tingginya imigrasi tenaga kerja dari luar Provinsi Riau ke dalam wilayah Provinsi Riau. Akibatnya, angkatan kerja terus meningkat dan membutuhkan lapangan kerja baru.⁴

Tingkat Pengangguran Terbuka dan Tertutup di Provinsi Riau yakni Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), pada Agustus 2010 sebesar 8,72 %. Sedangkan jumlah penduduk yang bekerja tidak penuh waktu/pengangguran Tertutup, yaitu yang bekerja kurang dari 35 jam/minggu, pada Agustus 2010 sebesar 37,87 % dari seluruh penduduk yang bekerja.⁵

Peran Pemerintah dalam mengatasi pengangguran antara lain yaitu :

1. Memperluas kesempatan kerja

Menurut Soemitro Djojohadikusumo, kesempatan kerja dapat diperluas dengan dua cara, yaitu:

- a. Pengembangan industri, terutama jenis industri yang bersifat padat karya (yang dapat menyerap relatif banyak tenaga kerja).
- b. Melalui berbagai proyek pekerjaan umum, seperti pembuatan jalan, saluran air, bendungan dan jembatan.

2. Menurunkan jumlah angkatan kerja

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk menurunkan jumlah angkatan kerja, misalnya program keluarga berencana, program wajib belajar dan adanya pembatasan usia kerja minimum.

3. Meningkatkan kualitas kerja dari tenaga kerja yang ada, sehingga mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan keadaan. Banyak cara yang bisa

⁴Edyanus Herman Halim, *Riau, Negeri Ribuan Penganggur*, 2010, <http://PekanbaruExpress/22Desember2011>.

⁵Cahyadi, *Tingkat Pengangguran Terbuka Dan Tertutup Di Riau*, 2011, http://Riau.Bps.Go.Id/Attachments/Brs-011210-Tenaga_Kerja.Pdf/01 November 2010.

dilakukan, seperti melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi, kursus, balai latihan kerja, mengikuti seminar dan yang lainnya.⁶

Balai Pelatihan Tenaga Kerja Provinsi Riau ini berdiri pada tahun 1983 yang diresmikan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI oleh Bapak Harun Zain. Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau ini didirikan untuk menyalurkan dan memberikan suatu pelatihan keahlian (*skill*) kepada seseorang / masyarakat untuk menambah dan membekali dirinya keahlian dalam bekerja sesuai dengan bidang pelatihan yang diikuti ataupun sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau ini memberi pelatihan kepada setiap masyarakat yang ingin mendapatkan pelatihan keahlian (*skill*) dengan cepat dan mendapat sertifikat dari pemerintah yang dapat digunakan untuk menunjang pekerjaannya yaitu sesuai dengan keahliannya dalam meningkatkan profesionalitasnya dalam bekerja.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap instruktur adalah sebagai berikut : a). Kemampuan dalam proses pembelajaran (kemampuan profesional). b). Kemampuan kepribadian. c). Kemampuan kemasyarakatan. Kemampuan-kemampuan ini mengandung aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman lapangan.⁷

Instruktur merupakan komponen penting dalam proses pelatihan, dimana instruktur adalah orang yang memberikan pelatihan kepada peserta

⁶Rahmad Efendi, *Pengangguran Di Indonesia, 2010*, <http://tribunnews.com/> 20 Desember 2011.

⁷Oemar Hamalik, *pengembangan sumbu daya manusia Manajemen Pelatihan Ketenaga kerjaan pendekatan terpadu*, Jakarta, bumi aksara, 2000. hlm. 144.

pelatihan yang ingin mendapatkan pelatihan keahlian (*skill*) untuk menunjang pekerjaannya sesuai dengan keahlian para peserta pelatihan demi untuk menunjang dan meningkatkan profesionalitasnya dalam bekerja.

Namun, berdasarkan studi pendahuluan yang penulis lakukan, ditemukan gejala-gejala sebagai berikut :

1. Masih ada instruktur yang belum maksimal menggunakan metode-metode dalam mengajar,
2. Masih ada instruktur yang belum maksimal dalam mengajar,
3. Masih ada instruktur pelatihan yang belum efektif dalam mengajar dan berkomunikasi,
4. Kurangnya keterampilan (*skill*) yang dimiliki masyarakat,

Berdasarkan gejala-gejala yang ditemukan penulis, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara ilmiah dengan judul ” **Kompetensi Instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Provinsi Riau** ”.

B. Penegasan Istilah

Agar tidak terjadi kesalahan pemahaman dan kekeliruan dalam memahami istilah yang dipakai dalam judul, maka penulis merasa perlu mengemukakan penjelasan terhadap istilah-istilah tersebut yaitu :

1. Kompetensi adalah Kecakapan, Kemampuan⁸
2. Instruktur adalah Seseorang yang ditunjuk sebagai pelatih⁹

⁸Zainal Arifin M. dkk, *Kamus Terbaru Bahasa Indonesia yang dilengkapi dengan ejaan yang disempurnakan (EYD)*, Surabaya, 2008, hlm. 508.

3. Balai Pelatihan. Balai yaitu gedung, rumah, kantor.¹⁰ Pelatihan yaitu tempat berlatih atau cara dan proses melatih.¹¹ Balai Pelatihan yang dimaksud oleh penulis adalah gedung /tempat berlatih untuk melaksanakan pelatihan yang diberikan.
4. Tenaga kerja yaitu orang yang bekerja atau mengerjakan suatu pekerjaan.¹²
5. Tingkat yaitu tinggi atau rendah kedudukan, jabatan, kemajuan.¹³
6. Pengangguran adalah keadaan tanpa pekerjaan yang dihadapi oleh segolongan tenaga kerja, yang telah berusaha mencari pekerjaan, tetapi tidak memperolehnya. Individu yang menghadapi masalah tersebut dinamakan penganggur.¹⁴

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan gejala-gejala yang telah dipaparkan dalam latar belakang di atas, maka dapat ditemukan masalah sebagai berikut:

1. Masih ada instruktur yang belum maksimal menggunakan metode-metode dalam mengajar,
2. Masih ada instruktur yang belum maksimal dalam mengajar,

⁹*Ibid.* hlm. 445.

¹⁰Tri Kurnia Nurhayati, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Lengkap*, Jakarta, Eska Media. 2005. hlm. 114.

¹¹Ahmad A.K Muda, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Jakarta, Reality Publisher. 2006, cetakan pertama. hlm. 344.

¹²Tri Kurnia Nurhayati, *Op.Cit.* hlm. 817

¹³Budiono, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia dilengkapi dengan EYD, Tata Bahasa, kesustraan*, Surabaya, 2005. hlm. 543.

¹⁴Sadono Sukirno, *Makro Ekonomi teoripengantar*, Jakarta, PT. Raja Grafindo, 2008. hlm. 355.

3. Masih ada instruktur pelatihan yang belum efektif dalam mengajar dan berkomunikasi,
4. Kompetensi Instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Propinsi Riau dalam mengurangi tingkat pengangguran di Provinsi Riau.
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan oleh instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau dalam mengurangi tingkat pengangguran di Propinsi Riau.

2. Batasan Masalah

Mengingat luasnya cakupan dalam penelitian seperti yang dikemukakan dalam identifikasi masalah diatas, maka penulis memfokuskan pada “ Kompetensi instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau dalam mengurangi tingkat pengangguran di Provinsi Riau”.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah kompetensi instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau dalam mengurangitingkat pengangguran di Provinsi Riau?
- b. Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kompetensi instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau dalam mengurangitingkat pengangguran di Provinsi Riau?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui bagaimana kompetensi instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau dalam mengurangi tingkat pengangguran di Provinsi Riau.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang bisa meningkatkan kompetensi instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau dalam mengurangi tingkat pengangguran di Provinsi Riau.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

- a. Bagi Balai Pelatihan Tenaga Kerja

Sebagai bahan masukan bagi balai pelatihan tenaga kerja untuk selalu meningkatkan kinerja dalam memberikan pelatihan kepada peserta pelatihan.

- b. Bagi Dinas Tenaga Kerja Propinsi Riau

Sebagai bahan pertimbangan untuk dapat menilai dan mengurangi tingkat pengangguran di Propinsi Riau.

- c. Untuk Penulis

Sebagai syarat guna menyelesaikan studi dalam rangka memperoleh gelar sarjana Pendidikan Ekonomi pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

BAB II

KAJIAN TEORETIS

A. Konsep Teoretis

Pada bagian ini akan dipaparkan kerangka teoritis yang menjadi acuan penelitian, kerangka teoretis berguna untuk memberikan kerangka dasar teori yang menjadi landasan penelitian sehingga mampu menjawab persoalan secara teoretis, dari kerangka teoritis kemudian dikembangkan konsep operasional yang akan menjadi acuan pemecahan masalah di lapangan.

1. Tinjauan Tentang Balai Pelatihan Tenaga Kerja

Istilah Pelatihan berasal dari kata ” latih ” yang pengertiannya erat kaitannya dengan ajar atau belajar, kemudian menjadi kata Latihan atau Pelatihan yaitu suatu kegiatan yang berhubungan dengan proses belajar mengajar.

Pengertian Pelatihan menurut Dr. Oemar Hamalik adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.¹

¹ Oemar Hamalik, *pengembangan sumber daya manusia Manajemen Pelatihan Ketenaga Kerjaan*, Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2001. hlm. 10.

Menurut Oemar Hamalik, pelatihan memberikan manfaat yang amat besar karena suatu pelatihan tidak saja memberi pengalaman baru dan memantapkan hasil belajar dan keterampilan para peserta, tetapi juga berfungsi mengembangkan kemampuan berfikir guna memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam rangka memperlancar transfer belajar.

Pendidikan atau Pelatihan (Diklat) adalah suatu proses kegiatan belajar mengajar yang terjadi baik dalam suatu ruang tertentu atau dilapangan. Kaitan diklat dengan belajar mengajar sudah jelas karena pada diklat terjadi pengalihan pengetahuan, keterampilan dari seorang kepada orang lain. Diklat erat kaitannya dengan pekerjaan atau diklat itu lebih difokuskan kepada usaha untuk lebih meningkatkan efektivitas pekerjaan.

Pendidikan dan Pelatihan (*training*) merupakan bagian yang tak terpisahkan dari suatu sistem, yaitu sistem pengembangan sumber daya manusia. Beberapa pakar menyatakan diklat adalah serangkaian kegiatan pendidikan yang mengutamakan perubahan pengetahuan, keterampilan, dan peningkatan sikap seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dalam sistem ini, termasuk subsistem perencanaan, pengadaan, dan pengembangan tenaga manusia melalui pengembangan tenaga, dapat dilakukan berbagai pendidikan dan pelatihan yang mengacu kepada upaya agar segala sumber daya manusia yang didaya-gunakan dan dihasil-gunakan oleh organisasi dapat terealisasi semaksimal mungkin.²

²Soebagio Atmodiwirio, *Manajemen Training*, Jakarta, Balai Pustaka, 1993. hlm. 1.

Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.³

Inpres No. 15 tahun 1974 menjelaskan beberapa pengertian pendidikan dan pelatihan :

a. Pendidikan

Segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kesempurnaan manusia Indonesia, jaman dan rohani yang berlangsung seumur hidup baik didalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila.

b. Latihan

Bagian dari pendidikan yang mengkaitkan proses belajar untuk meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

c. Pendidikan Umum

Pendidikan umum adalah pendidikan didalam dan diluar sekolah baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun oleh swasta untuk

³Mustofa Kamil, *Model Pendidikan Dan Pelatihan*, Bandung, Alfabeta, 2010. hlm. 4.

mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan tersebut memperoleh pengetahuan umum.⁴

Tujuan pelatihan atau pengembangan yakni :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kualitas kerja.
- d. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia.
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f. Meningkatkan pendidikan keahlian manusia.⁵
- g. Pelatihan meningkatkan kemampuan tenaga kerja.

Kemampuan antara lain kemampuan membina dan membentuk hubungan antar perorangan dalam organisasi, kemampuan menyesuaikan diri dengan keseluruhan lingkungan kerja, pengetahuan dan kecakapan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, kebiasaan, pikiran dan tindakan serta sikap dalam pekerjaan dan lain-lain.⁶

Menurut J Lajar, James, ada perbedaan antara pendidikan umum dengan diklat. Untuk hal ini Lembaga Administrasi Negara menyatakan bahwa :

- a. Pendidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah pendidikan yang dilakukan oleh PN untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan ketentuan persyaratan setiap jabatan PN.

⁴*Ibid.* hlm. 3-4.

⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2007. hlm. 45.

⁶Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan pendekatan terpadu*, Jakarta, Bumi Aksara, 2000. hlm. 12.

b. Latihan PN adalah pendidikan yang dilakukan oleh PN untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan ketentuan pekerjaan PN.

c. Pendidikan Umum adalah pendidikan yang dilakukan oleh pihak pemerintah dalam rangka mempersiapkan seseorang untuk memperoleh kehidupan yang layak (LAN, SK Ketua LAN 1978).⁷

Hal-hal yang dianggap sebagai faktor pentingnya suatu diklat adalah :

a. Kebutuhan Organisasi.

Tugas-tugas yang telah ditetapkan sesuai dengan jabatannya, untuk dapat melaksanakan tugasnya maka orang tersebut perlu memperoleh pengetahuan dan keterampilan tentang bagaimana melaksanakan tugasnya tersebut.

b. Kebutuhan Pribadi.

Kebutuhan pribadi tidak terlepas dari kebutuhan organisasi. Kebutuhan pribadi melengkapi kebutuhan organisasi. Walaupun terkadang kebutuhan organisasi bertentangan dengan kebutuhan pribadi, tetapi pada dasarnya kebutuhan pribadi itu menyesuaikan diri dengan kebutuhan organisasi. Inilah yang disebut pengembangan karier.

c. Fungsi Diklat Sebagai Investasi Sumber Daya Manusia.

Memahami diklat sebagai suatu investasi sumber daya manusia, walau masih diragukan akan hasilnya tetapi beribu-ribu perusahaan-

⁷Soebagio Atmodiwiryo, *Manajemen Training*, Jakarta. PT. Balai Pustaka, 1993. hlm. 1-2.

perusahaan besar menugaskan tenaga-tenaga intinya (pimpinan) untuk mengikuti diklat, baik didalam maupun luar Negeri.

- d. Diklat bersifat menyeluruh bagi setiap tingkat/jenjang kepangkatan.

Diklat bukan saja diwajibkan bagi golongan kepangkatan tertentu saja, tetapi diklat dilakukan untuk seluruh golongan kepangkatan dari tingkat pelaksana, sampai dengan jenjang kepangkatan tertinggi.⁸

Fungsi Pendidikan dan Pelatihan yaitu sebagai berikut :

- a. Pelatihan berfungsi memperbaiki perilaku (*performance*) kerja para peserta pelatihan tersebut.
- b. Pelatihan berfungsi mempersiapkan promosi ketenagaan untuk jabatan yang lebih rumit dan sulit.
- c. Pelatihan berfungsi mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi yakni jabatan kepengawasan dan manajemen.

Pelatihan juga memiliki fungsi-fungsi edukatif, administratif dan personal. Fungsi edukatif, mengacu pada peningkatan kemampuan profesionalitas, kepribadian, kemasyarakatan dedikasi, dan loyalitas. Fungsi administratif, mengacu pada pemenuhan syarat-syarat administratif yang dituntut terhadap setiap tenaga/pegawai, misalnya untuk promosi, pembinaan karier, memenuhi angka kredit, dan sebagainya. Fungsi personal, lebih menekankan pada pembinaan kepribadian dan membimbing personal untuk mengatasi kesulitan dan masalah dalam pekerjaan.⁹

Prinsip-prinsip latihan, sebagai berikut :

⁸*Ibid.* hlm. 8-10

⁹Oemar Hamalik, *Op Cit.* hlm. 13-14.

- a. Latihan hanya dilakukan dengan maksud untuk menguasai bahan pelajaran tertentu, melatih keterampilan dan penguasaan simbol-simbol rumus. Latihan tidak dilakukan terhadap pengertian atau pemahaman, sikap dan penghargaan.
- b. Para peserta menyadari bahwa latihan itu bermakna bagi kehidupannya.
- c. Latihan harus dilakukan terhadap hal-hal yang telah diperoleh peserta misalnya, fakta-fakta hapalan dan keterampilan yang baru dipelajari.
- d. Latihan berfungsi sebagai diagnosis melalui reproduksi usaha membaca berkali-kali, mengadakan koreksi atas kesalahan-kesalahan yang timbul.
- e. Latihan dibagi-bagi menjadi sejumlah kurun waktu latihan yang singkat, misalnya latihan untuk penguasaan, latihan mengingat hasil belajar.
- f. Kegiatan latihan harus hidup, menarik, dan menyenangkan.
- g. Latihan dapat mencapai kemajuan berkat ketekunan dan kedisiplinan yang tinggi.
- h. Latihan yang dilaksanakan lebih berhasil bila unsur emosi sedapat mungkin dikurangi.¹⁰

Pelaksanaan suatu program pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pelatihan dan pengembangan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal

¹⁰Oemar Hamalik, *Ibid.* hlm. 31.

yaitu : a). Peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas, b). Perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja.¹¹

Komponen-komponen pelatihan dan pengembangan yaitu :

- a. Tujuan dan saran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur,
- b. Para instruktur atau pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai,
- c. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai,
- d. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta,
- e. Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.¹²

2. Kompetensi Instruktur

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris yaitu *competence* artinya kemampuan, kecakapan.¹³

Kompetensi mengacu pada pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*skill*), kecakapan (*abilities*), atau kepribadian (*personality*) individu yang secara langsung mempengaruhi kinerja mereka.¹⁴

¹¹Sondang P. Sagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, 2009. hlm. 202.

¹²Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit.* hlm. 44.

¹³Muhibin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan pendekatan baru*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2002. hlm. 292.

“ E. Mulyana dalam bukunya yang berjudul kurikulum berbasis kompetensi, ia mengatakan bahwa kompetensi adalah perpaduan dari pengetahuan, keterampilan sikap, nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak”.¹⁵

Tokoh penting dalam suatu program pelatihan adalah instruktur.

Seorang pengajar yang cakap memberi bantuan yang sangat besar kepada suksesnya program pelatihan. Instruktur-instruktur yang cakap dapat di peroleh dari dalam atau dari luar perusahaan, tapi kebanyakan pegawai kantor bukanlah pengajar yang pandai. Pegawai yang cakap tidak selalu mempunyai kemampuan untuk mengajar. Instruktur-instruktur memerlukan banyak persyaratan disamping mengetahui bagaimana melakukan pekerjaan.¹⁶

Kualifikasi syarat-syarat pelatih atau instruktur. Pelatih atau instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan sebagai berikut :

1. Mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan.
2. Instruktur luar yang profesional dalam bidang yang ada hubungannya dengan materi pelatihan.
3. Pelatih atau instruktur yang mampu membangkitkan motivasi dan penggunaan metode partisipatif.¹⁷

¹⁴Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta, PT. Raja Wali pers, 2010. Edisi kedua. hlm. 713.

¹⁵E. Mulyana, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2002. hlm. 37-38.

¹⁶Moekijat, *Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung, Mandar Maju, 1991. hlm. 65-66. cetakan keempat.

¹⁷Anwar Prabu Mangkunegara, *Ibit*, hlm. 64

Beberapa perusahaan telah mencoba untuk mengidentifikasi kompetensi sumber daya manusia, antara lain yaitu : pertama, menurut towers Perin berkolaborasi dengan IBM melakukan survei terhadap 3.000 profesionalisme konsultan lini, akademi mengenai sumber daya manusia. Menurut mereka, ada beberapa kesamaan kompetensi yang harus dimiliki, yaitu : Kemampuan komputer (eksekutif lini), memperluas pengetahuan dan visi untuk Sumber Daya Manusia (SDM), keterampilan untuk mengatasi pengaruh perubahan (konsultan), pendidikan Sumber Daya Manusia (SDM) dan pengaruhnya pada manajer lini (eksekutif lini). *Kedua*, penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi inti Sumber Daya Manusia terletak pada kompetensi, manajemen, fungsional, dan atribut personel yang harus ditingkatkan sesuai dengan tingkat dan peran dalam perusahaan. *Ketiga*, dan yang paling luas mengenai survei kompetensi Sumber Daya Manusia dilakukan Universitas of Michigan School of bisnis, penelitian ini bertujuan untuk menciptakan model kompetensi untuk semua profesi Sumber Daya Manusia.¹⁸

A. Dasar Profesionalisme Instruktur (Pelatih)

Pada hakikatnya pelatih (instruktur) adalah tenaga kependidikan, yang bertugas dan berfungsi melaksanakan pendidikan dan pelatihan. Pelatih adalah orang yang ditugaskan memberikan pelatihan dan diangkat sebagai tenaga fungsional, yang disebut widyaiswara. Peran dan tugasnya itu menuntut persyaratan kualifikasi sebagai pelatih atau sebagai tenaga

¹⁸Veithzal Rivai, *Op. Cit.* hlm. 714.

kependidikan. Pekerjaan kepelatihan merupakan suatu pekerjaan profesional yang harus dan hanya dilakukan oleh orang yang telah dipersiapkan sebagai tenaga profesional, sehingga dia ahli sebagai pelatih dan memiliki dedikasi, loyalitas dan berdisiplin dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Tugas dan fungsinya sebagai tenaga kependidikan menuntut kemampuan sebagai tenaga profesional yakni kemampuan dalam proses pembelajaran (kemampuan profesional), kemampuan kepribadian dan kemampuan kemasyarakatan. Kemampuan-kemampuan ini mengandung aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan pengalaman lapangan. Persyaratn ini menyebabkan setiap pelatih harus mempelajari dan menguasai :

1. Pengetahuan yang memadai dan mendalam dalam bidang keilmuan atau studi tertentu, sesuai dengan bidang-bidang keilmuan yang diterapkan dan dikembangkan dalam lembaga pelatihan tersebut.
2. Kemampuan dalam bidang kependidikan dan keguruan yakni yang berkenaan dengan proses pembelajaran, berupa teori, praktek, dan pengalaman kerja.
3. Kemampuan kemasyarakatan adalah kemampuan yang diperlukan dalam kehidupan antar manusia dan bermasyarakat, baik dilingkungan lembaga, pelatihan dan masyarakat maupun dengan masyarakat luas.

4. Kemampuan kepribadian yang berkenaan dengan pribadi, khususnya yang menunjang pekerjaan sebagai pendidikan dan pelatihan.¹⁹

B. Peranan instruktur (Pelatih)

Pelaksanaan pelatihan dalam rangka pelaksanaan kurikulum berlangsung dalam suatu proses pembelajaran, dimana pelatih mengembangkan peran-peran tertentu. Berbagai peran tersebut antara lain :

1. Peran sebagai pengajar,
2. Peran sebagai pemimpin kelas,
3. Peran sebagai pembimbing,
4. Peran sebagai fasilitator,
5. Peran sebagai peserta aktif,
6. Peran sebagai ekspeditor,
7. Peran sebagai perencana pembelajaran,
8. Peran sebagai pengawas,
9. Peran sebagai motivator, Peran sebagai evaluator,
10. Peran sebagai konselor,
11. Peran sebagai evaluator,
12. Peran sebagai penyelidik sikap dan nilai.²⁰

Untuk menjadi pengajar atau pelatih yang baik, maka diperlukan antara lain hal-hal sebagai berikut : a). Persiapan, Di samping mempersiapkan materi yang akan disampaikan, juga harus mempersiapkan mental. Bahan pengajaran atau pelatihan sebaiknya dipersiapkan dalam

¹⁹Oemar Hamalik, *pengembangan sumber daya manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan pendekatan terpadu*, Jakarta, Bumi Aksara, 2000. hlm. 144-145.

²⁰*Ibid.* hlm. 145-147.

bentuk lain yang dapat diperagakan misalnya dengan transparan, *flip-chart*, *slide*, dan sebagainya. b). Sikap mengajar, Pengajar yang baik, bersikap sabar, tidak emosian, suka humor sehingga kelas tidak mati. Mengenal nama-nama peserta tiap sasaran adalah baik. c). Suara, Hendaknya cukup keras (tetapi tidak terlalu keras), jelas sehingga dapat ditangkap seluruh isi kelas. d). Tulisan, Tulisan di papan tulis, transparan, *slide*, atau *flip-chart* hendaknya cukup besar sehingga terbaca oleh peserta yang duduk paling belakang. Tulisan kecil akan mengacaukan suasana kelas. e). Alat Peraga, Alat peraga atau "AVA" sangat menolong dalam penyampaian bahan pengajaran. Karena ada suatu prinsip bahwa makin banyak alat yang digunakan untuk memahami sesuatu, makin memudahkan proses penerimaan pemahaman.²¹

Metode pelatihan, dimana ada beberapa metode pelatihan yang dapat dipilih dan digunakan sesuai dengan kebutuhan proses pembelajaran yang hendak dilaksanakan oleh pelatih diantaranya yaitu :

- a. Model komunikasi ekspositif, terdapat dua sistem yang termasuk dalam model ini : 1). Sistem satu arah, pola ini di berorientasi pada isi materi bukan pada tujuan yang hendak dicapai. 2). Sistem dua arah, pada sistem ini terdapat pola balikan untuk memeriksa apakah peserta menerima informasi dengan tepat.

²¹Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta, 2009. hlm. 51.

- b. Model komunikasi diskoveri, pola ini dapat dilaksanakan dalam bentuk komunikasi satu arah atau komunikasi satu arah atau komunikasi dua arah, bergantung pada besarnya kelas.
- c. Teknik komunikasi kelompok kecil, teknik-teknik yang dapat digunakan, antara lain : 1). Tutorial perorangan, metode ini dianggap sebagai cara belajar ideal, karena satu orang tutor berhadapan dengan satu orang peserta. 2). Tutorial kelompok, seorang pelatih membimbing satu kelompok peserta, yang terdapat dari lima sampai tujuh orang waktu yang sama. 3). Lokakarya, peserta mendapat informasi tentang prosedur kerja dan asas-asas pelaksanaan suatu topik dengan metode tertentu. 4). Diskusi kelompok, pemimpin kelompok merumuskan topik yang akan dibahas dan bertindak sebagai ketua kelompok.
- d. Pembelajaran berprogram, program ini dikembangkan dalam berbagai bentuk, antara lain : 1). Teks program linier, sistem pembelajaran yang terprogram yang menggunakan teks program, 2). Teks program bercabang dapat dicampur menjadi satu teknik yang mengandung berbagai kemungkinan yang dapat digunakan untuk setiap latihan. 3). Media yang diprogram, misalnya penggunaan video tape dalam rangka sistem tutorial, sehingga belajar lebih mantap.
- e. Pelatihan dalam industri, metode ini mengembangkan pendekatan standar pengajaran dan latihan dalam pekerjaan.
- f. Teknik simulasi, latihan simulasi adalah berlatih melaksanakan tugas-tugas yang akan dikerjakan sehari-hari. teknik ini dapat digunakan

hampir pada semua program pelatihan yang berorientasi pada tujuan tingkah laku.

g. Metode studi kasus, metode ini merupakan suatu bentuk simulasi yang bertujuan untuk memberikan pengalaman kepada peserta tentang cara membuat keputusan mengenai apa yang harus dikerjakan lebih lanjut, latihannya memecahkan kasus-kasus sosial.²²

3. Tinjauan Tentang Pengangguran

Pengangguran adalah orang yang tidak memiliki pekerjaan yang tetap dan sama sekali tidak memiliki pekerjaan atau tidak memiliki penghasilan yang bisa menutupi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Pengangguran merupakan masalah ketenagakerjaan yang dialami oleh banyak Negara. Begitu seriusnya masalah ini sehingga dalam setiap rencana pembangunan ekonomi, masyarakat selalu dikaitkan dengan tujuan untuk menurunkan angka pengangguran. Namun, kebijakan pemecahannya sudah barang tentu harus dialamatkan kepada apa yang akan menjadi penyebabnya.²³

Salah satu masalah yang biasa muncul dalam bidang angkatan kerja adalah ketidakseimbangan antara permintaan akan tenaga kerja (*demand of labor*), dan penawaran tenaga kerja (*supply of labor*), pada suatu tingkat upah. Ketidakseimbangan tersebut dapat berupa berikut : a). Lebih besarnya

²²Oemar Hamalik, *Op. Cit.* hlm. 63-66

²³Afrida BR, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Ghalia Indonesia, hlm. 135.

penawaran dibandingkan permintaan terhadap tenaga kerja. b). Lebih besar permintaan dibandingkan penawaran tenaga kerja.

Teori mengenai Tenaga Kerja, menurut Lewis, dia mengemukakan bahwa kelebihan tenaga kerja merupakan kesempatan dan bukan suatu masalah. Kelebihan pekerja satu sektor akan memberikan andil terhadap pertumbuhan output dan penyediaan pekerja disektor lain.

Kemudian menurut Fei-Ranis, yang berkaitan dengan Negara berkembang yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut yaitu kelebihan buruh, sumber daya alam belum dapat diolah, sebahagian besar penduduknya bergerak disektor pertanian, banyak pengangguran, dan tingkat pertumbuhan penduduk yang tinggi.²⁴

Bentuk dari jenis pengangguran berdasarkan penyebabnya :

a. Pengangguran Normal atau Friksional,

apabila dalam suatu ekonomi terdapat pengangguran sebanyak dua persen atau tiga persen dari jumlah tenaga kerja maka ekonomi itu sudah dipandang sebagai mencapai kesempatan kerja penuh.

b. Pengangguran Siklikal

Pengangguran yang terjadi akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) atau mengurangi tenaga kerjanya yang dilakukan oleh suatu instansi perusahaan karena bangkrut atau menutup perusahaannya.

c. Pengangguran Struktural

Pengangguran yang diakibatkan pemutusan hubungan kerja (PHK) atau mengurangi tenaga kerja yang diakibatkan oleh timbulnya permintaan akan produksi yang semakin menurun dan persaingan produksi industri maka terjadinya pengangguran.

²⁴ Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada. 2006. hlm. 56-58.

d. Pengangguran Teknologi

Pengangguran terjadi karena timbulnya penggunaan teknologi yang lebih canggih yang digantikan dari tenaga kerja manusia menjadi mesin maka terjadilah pemutusan tenaga kerja (PHK) atau mengurangi tenaga kerja manusia maka terjadinya pengangguran.

e. Pengangguran Karena Kurangnya Permintaan Agregat

Pengangguran ini terjadi karena adanya permintan agregat seperti tingkat pendidikan, usia/umur, jenis kelamin, daerah perkotaan atau pedesaan, jenis jabatan, dan sebagainya.²⁵

Bentuk dari jenis pengangguran berdasarkan cirinya :

a. Pengangguran Terbuka

Pengangguran ini tercipta akibat penambahan lowongan kerja yang lebih rendah dari penambahan tenaga kerja.

b. Pengangguran yang Tersembunyi

Pengangguran ini tercipta akibat berlebihnya tenaga kerja yang dibutuhkan dan mesin yang digunakan sehingga terjadi kelebihan pekerja dari produksi yang dikerjakan. Misalnya keluarga petani dengan anggota keluarganya yang besar mengerjakan luas tanah yang sangat kecil.

²⁵ Afrida BR, *Op.Cit.* hlm. 138.

c. Pengangguran Bermusim

Pengangguran ini tercipta akibat pengaruh cuaca (iklim) dan alam. Misalnya, pada musim hujan penyadap karet tidak dapat melakukan pekerjaannya dan terpaksa menganggur.

d. Pengangguran Setengah Menganggur

Pengangguran ini tercipta akibat bekerja tidak penuh waktu, mereka hanya bekerja satu atau dua hari dalam seminggu sehingga waktu dan jam kerja mereka jauh lebih rendah dari yang normal (1 bulan penuh).²⁶

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran

Tingkat Pengangguran adalah persentase dari pekerja yang ingin bekerja tetapi tidak memiliki pekerjaan. Tingkat Pengangguran merupakan ukuran yang tidak sempurna menyangkut tingkat pengangguran aktual dalam sebuah Negara. Sejumlah orang yang menyebut diri mereka pengangguran mungkin sebetulnya tidak ingin bekerja, dan sejumlah orang yang ingin bekerja mungkin telah meninggalkan angkatan kerja sesudah proses pencarian kerja yang gagal.

Adapun faktor-faktor yang menyebabkan tingginya pengangguran diantaranya adalah :

²⁶Sadono Sukirno, *Op. Cit*, hlm. 328-331.

- a. Terjadinya pengangguran yakni waktu yang dibutuhkan pencari kerja untuk mencari pekerjaan yang paling sesuai dengan preferensi dan keahlian yang mereka miliki.
- b. Terjadinya pengangguran yakni peraturan upah minimum, dengan menaikkan upah para pekerja tidak ahli dan pekerja tidak berpengalaman di atas tingkat ekuilibrium, peraturan upah minimum menaikkan kuantitas tenaga kerja yang ditawarkan dan mengurangi kuantitas tenaga kerja yang diminta. Kelebihan penawaran ini merupakan pengangguran.
- c. Terjadinya pengangguran yaitu adanya kekuatan pasar dari serikat pekerja, saat serikat pekerja memaksa upah di atas tingkat ekuilibrium dalam industri-industri tertentu, mereka menciptakan kelebihan penawaran tenaga kerja.
- d. Terjadinya pengangguran dijelaskan oleh teori upah efisiensi, menurut teori ini, pemberi kerja akan diuntungkan jika membayar upah di atas tingkat ekuilibrium. Upah yang tinggi bisa memperbaiki kesejahteraan pekerja, menurunkan perputaran pekerja, menaikkan kerja keras pekerja.²⁷

5. Angka Pengangguran di Provinsi Riau.

Angka pengangguran di Riau masih cukup tinggi, mencapai 136.222 orang pada Agustus 2011. Sebagian besar pengangguran berada di perkotaan, terutama di Pekanbaru sebagai ibu kota Propinsi. Kepala Badan

²⁷N. Gregory Mankiw, *Pengantar Ekonomi*, Jakarta, Erlangga, 2003. hlm. 138.

Pusat Statistik (BPS) Provinsi Riau Abdul Manaf menjelaskan, jumlah angkatan kerja di Riau pada Agustus 2011 mencapai 2.560.402 orang. BPS mencatat bahwa dari 136.222 pengangguran, terhitung sebanyak 80.075 orang berada di daerah perkotaan dan sisanya sebanyak 56.147 orang berada di daerah pedesaan. Tingkat pengangguran yang terbesar terjadi di Kota Pekanbaru, yaitu sebesar 9,33 persen, dan yang terkecil di Kabupaten Pelalawan sebesar 2,93 persen.

Jumlah penduduk yang bekerja di Provinsi Riau pada Agustus 2011 sebanyak 2.424.160 orang, dengan rincian sebanyak 903.905 orang yang bekerja di daerah perkotaan dan sebanyak 1.520.275 orang bekerja di daerah pedesaan. Untuk status pekerjaan yang paling dominan dari tenaga kerja di Provinsi Riau pada periode Agustus 2011 adalah buruh atau karyawan, yaitu sebesar 38,51 persen. Sementara sektor pertanian masih mendominasi penyerapan tenaga kerja sebesar 44,80 persen.²⁸

B. Penelitian Relevan

Adapun penelitian yang relevan ini, mengenai kompetensi instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau dalam mengurangi tingkat pengangguran di Provinsi Riau yaitu :

Andri Kurniawan (2008) meneliti tentang, pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan bagian lapangan pada PT. Pertamina Dumai. Hasil penelitiannya menunjukkan ada hubungan

²⁸Rizzid, Pekanbaru, Paling Banyak Pengangguran, 2011, <http://Pekanbaru.tribunnews.com/8> November 2011.

program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang dianggap baik dan selanjutnya dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar program pendidikan dan pelatihan.

Elmi Susiana (2009) meneliti tentang, pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan Sidomulyo barat kecamatan Tampan kota Pekanbaru. Hasil dari penelitian berada pada interpersi sedang. Hal ini terlihat dari hasil koefisien korelasi *product momen* yang menunjukkan angka 0,50 %, dan besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai yaitu 25 %.

C. Konsep Operasional

Konsep Operasional ini merupakan konsep yang digunakan untuk memberi batasan-batasan terhadap kerangka teoritis, hal ini sangat diperlukan agar tidak terjadi salah pengertian dalam memahami tulisan ini. Yang menjadi fokus penelitian ini adalah kompetensi instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau dalam mengurangi tingkat Pengangguran di Provinsi Riau. Dalam penelitian ini terdiri dari dua indikator, yang akan di bahas yaitu :

A. Indikator Kompetensi Instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau dimana :

1. Instruktur mengetahui tujuan dari Diklat.
2. Instruktur memahami sasaran dari Diklat.
3. Instruktur mampu menyelesaikan materi latihan dengan tujuan Diklat.

4. Instruktur mempunyai kecakapan mengajar.
5. Instruktur mempunyai kecakapan komunikasi.
6. Instruktur memiliki kewibawaan.
7. Instruktur memiliki jiwa sosial.
8. Instruktur mampu menguasai kemampuan teknis dan teoritis.
9. Instruktur mampu menyesuaikan metode pelatihan dengan tingkat kemampuan peserta Diklat.
10. Instruktur mengetahui tingkat kemampuan peserta Diklat.
11. Instruktur mengetahui tingkat pengetahuan peserta Diklat.
12. Instruktur mengetahui tingkat pendidikan peserta Diklat.
13. Instruktur memberikan pelatihan sesuai dengan keahlian yang diikuti peserta Diklat.
14. Instruktur mengetahui psikologi peserta Diklat.
15. Instruktur mampu menggunakan alat-alat peraga dalam menunjang proses Diklat.
16. Instruktur dapat mendemonstrasikan alat-alat peraga untuk meningkatkan kemahiran peserta Diklat.
17. Instruktur dapat meningkatkan keahlian peserta Diklat.
18. Instruktur dapat menguji kemampuan peserta dalam setiap pelatihan yang diberikan.
19. Instruktur dapat memberikan suasana pelatihan yang kondusif.
20. Instruktur mengetahui kemampuan peserta diklat dalam memahami materi pelatihan.

B. Indikator Pengangguran

Sedangkan untuk indikator pengangguran diperoleh dari Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau yaitu :

1. Data angka pengangguran di Provinsi Riau.
2. Data peserta pelatihan yang lulus dari Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau.
3. Data peserta pelatihan yang ditempatkan (telah bekerja).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 09 Desember sampai 18 Desember 2011 di Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau, Jalan. Terubuk No. 04 Pekanbaru.

B. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Kompetensi Instruktur yang memberikan pelatihan di Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau. Sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Kompetensi Instruktur di Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau dalam mengurangi tingkat pengangguran di Provinsi Riau.

C. Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi yaitu sebanyak 39 orang instruktur dan menjadi sampel adalah 8 orang instruktur dari 8 jurusan dengan metode *purposive sample* karena dengan metode tersebut bisa lebih memudahkan peneliti untuk melakukan pengambilan data di Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau dan yang dijadikan sampel hanya ketua instruktur dari tiap jurusan. Metode ini dilakukan karena mempertimbangkan keterbatasan

waktu, tenaga dan biaya, sehingga peneliti tidak dapat mengambil sampel terlalu besar.¹

D. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian ini akan dikumpulkan dengan menggunakan teknik:

a. Angket

Teknik ini digunakan dengan cara mengajukan daftar-daftar pertanyaan atau isian yang berhubungan dengan data yang dibutuhkan untuk dijawab atau isi responden.

b. Wawancara

Yaitu cara pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan kepada beberapa objek dan sampel yaitu Kepala pelatihan dan Instruktur pelatihan di Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Propinsi Riau.

c. Dokumentasi

Yaitu penulis mengambil data-data yang berhubungan dengan Instruktur di Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BLTK) Propinsi Riau dan juga profil Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BLTK) Propinsi Riau untuk menggambarkan deskripsi Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BLTK) Propinsi Riau.

E. Teknik Analisa Data

Analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif yaitu suatu metode penulisan dengan

¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktek*, Jakarta, PT. Rineka Cipta, 2002. hlm. 117.

mengumpulkan, mengklasifikasikan dan menganalisis data yang berkaitan dengan objek penelitian untuk selanjutnya diambil suatu kesimpulan.

Untuk mengetahui kompetensi instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Provinsi Riau, maka data yang terkumpulkan di analisis dengan teknik deskriptif kualitatif dengan persentase dengan rumus :

$$P = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

Keterangan :

P= Tingkat Persentase Jawaban

F= Frekuensi Jawaban

N= Jumlah Frekuensi.²

A. Persentase tersebut adalah sebagai berikut :

81% - 100%	—————→	Sangat Mampu
61% - 80%	—————→	Mampu
41% - 60%	—————→	Cukup Mampu
21% - 40%	—————→	Kurang Mampu
0% - 20%	—————→	Tidak Mampu. ³

B. Bobot setiap item angket

1. Opsi A diberi skor 5
2. Opsi B diberi skor 4
3. Opsi C diberi skor 3

²Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Penelitian*, Jakarta, Raja Wali Pers, 2010. hlm. 43.

³Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung, Alfabeta, 2010, hlm.

4. Opsi D diberi skor 2

5. Opsi E diberi skor 1

BAB IV

PENYAJIAN HASIL PENELITIAN

A. Deskriptif Lokasi Penelitian

1. Identitas Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Propinsi Riau

1. Nama Lokasi : Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Propinsi Riau
2. Alamat Lengkap : Jl. Terubuk No. 04 Pekanbaru
3. Didirikan : Tahun 1982 dan diresmikan tahun 1983
4. Kota : Pekanbaru
5. Propinsi : Riau

1. Sejarah Singkat Pendirian BPTK Propinsi Riau

Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Propinsi Riau berdiri pada tahun 1982 oleh pemerintah pusat dari dana APBN dan bantuan Bank Dunia serta di resmikan pada bulan Februari tahun 1983 oleh Menteri Tenaga Kerja RI yakni oleh Drs. Harun Zain. BPTK Propinsi Riau ini pada awal diresmikan diberi nama BLKI (Balai Latihan Kerja Industri) pada tanggal 24 Februari 1983, berubah menjadi BLK (Balai Latihan Kerja), dan setelah adanya otonomi daerah menjadi BPTK (Balai Pelatihan Tenaga Kerja) pada tahun 1994/1995, dan kemudian dirubah kembali menjadi UPT-LK (Unit Pelatihan Teknik Latihan Kerja) pada tahun 2009.

2. Tujuan Berdirinya BPTK Propinsi Riau

Tujuan berdirinya yaitu untuk memberikan pelatihan / melatih calon tenaga kerja agar mendapatkan keterampilan/keahlian dalam bekerja baik itu di perusahaan maupun berwiraswasta.

3. Rekapitulasi Kejuruan Pelatihan

1. Teknik Mekanik seperti : mesin produksi, las listrik, las karbit, kerja plat.
2. Outomotif seperti : mobil diesel, mobil bensin, sepeda motor, ketok duko.
3. Listrik seperti : instalasi listrik, teknik pendingin, elektronika.
4. Bangunan seperti : tukang kayu, tukang batu, *meubeler* (mebel).
5. Tata Niaga seperti : sekretaris, pembukuan, perhotelan, bahasa Inggris.
6. Aneka kejuruan seperti : menjahit, bordir.
7. Pertanian seperti perkebunan, perikanan, peternakan unggas, *prosessing*, tata boga.
8. Teknologi Informatika : teknisi komputer, operator komputer, teknisi HP.

Sumber Data : Dokumenasi BPTK Provinsi Riau

4. Anggaran Dari Pelatihan

1. Dari dana APBN
2. Dari dana APBD
3. Dari Dana Pihak Ke-Tiga

Maksudnya adalah apabila ada perusahaan / institusi pemerintahan yang ingin memberikan pelatihan kepada karyawannya untuk mengikuti pelatihan di BPTK di mana dana yang di pakai adalah dana dari perusahaan tersebut untuk membiayai pelatihan selama pelatihan berjalan. Dan ada juga dana perorangan/instansi pemerintahan apabila mereka ingin melakukan pelatihan bagi para pekerjanya tersebut yang di tanggung oleh perorangan/instansi pemerintahan tersebut. (*Wawancara, Kepala BPTK Propinsi Riau, Tanggal 09 Desember 2011*).¹

5. Kegiatan Pelatihan BPTK Propinsi Riau

1. Ada 4 Paket Dari Dana APBD

a. 2 Jurusan PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi)

- (1) Jurusan sepeda motor
- (2) Jurusan operator komputer

Dimana kegiatan pelatihan dilakukan di BPTK.

a. 2 Jurusan PBM (Pelatihan Berbasis Masyarakat)

- (1) Jurusan Teknisi HP
- (2) Jurusan Menjahit

Dimana kegiatan pelatihan dilakukan di kota/kabupaten kota.

2. Ada 10 Paket Dari Dana APBN

- | | |
|-------------------------------|---------|
| 1. Jurusan menjahit | 1 paket |
| 2. Jurusan bordir | 1 paket |
| 3. Jurusan teknik pendinginan | 1 paket |

¹Wawancara, *Kepala BPTK Propinsi Riau*, Tanggal 09 Desember 2011.

- | | |
|------------------------------------|---------|
| 4. Jurusan las listrik | 1 paket |
| 5. Jurusan sekretaris | 1 paket |
| 6. Jurusan mobil bensin | 1 paket |
| 7. Jurusan <i>meubeler</i> (mebel) | 1 paket |
| 8. Jurusan sepeda motor | 1 palet |
| 9. Jurusan operator komputer | 1 paket |
| 10. Jurusan elektronika | 1 paket |

Sumber Data : Dokumentasi BPTK Provinsi Riau

7. Program Pelatihan BPTK Propinsi Riau

1. Program 240 Jam Pelatihan (kurang lebih 1 bulan pelatihan)
2. Program 360 jam pelatihan (kurang lebih 1,5 bulan pelatihan)
3. Program 480 jam pelatihan (kurang lebih 2 bulan pelatihan)

Dimana, 30% teori didalam proses pelatihan dan 70% praktek didalam proses pelatihan.

8. Keadaan Instruktur BPTK Provinsi Riau

Tabel 4.1
Keadaan Instruktur

No	Nama/Kejuruan	JABATAN
A. Kejuruan Teknik Mekanik		
1	Sajarwo, S.Pd Nip. 19580705 198003 1 012	Ketua Instruktur
2	Ngadiran, S.Pd Nip. 19580911 198103 1 005	Asisten Instruktur
3	Hadi Suyitno, S.Pd Nip. 19570810 198103 1 009	Asisten Instruktur
4	Suroso, S.Pd Nip. 19591112 198703 1 002	Asisten Instruktur
5	Algeriminta, ST Nip. 19580928 198203 1 008	Asisten Instruktur

6	Jonhar, S.Pd Nip. 19570303 198103 1 012	Asisten Instruktur
7	Maringan Pardede, S.Pd Nip. 19591031 198101 1 001	Asisten Instruktur
B. Kejuruan Outomotif		
1	Zulasawan, ST Nip. 19570906 1981	Ketua Instruktur
2	Sumarsono, ST Nip. 19570921 198003 1 005	Asisten Instruktur
3	Wilson, ST Nip. 19561114 198103 1 007	Asisten Instruktur
4	Ali Amrin, ST Nip. 19591207 198003 1 005	Asisten Instruktur
5	Erison Iswandi, ST Nip. 19650822 198603 1 003	Asisten Instruktur
C. Kejuruan Listrik		
1	Rusmadi, ST Nip. 19601227 198203 1 010	Ketua Instruktur
2	Zalferdi, S.Kom Nip. 19600305 198603 1 007	Asisten Instruktur
3	Khaizir, S.Kom Nip. 19640121 198603 1 006	Asisten Instruktur
4	Ali Mukmin, S.Pd Nip. 19590110 198603 1 005	Asisten Instruktur
5	Rohadi, ST Nip. 19600422 198203 1 005	Asisten Instruktur
6	Jhon Kanedi, ST Nip. 19810613 201002 1 001	Asisten Instruktur
D. Kejuruan Informatika Teknologi		
1	Nesti Desvita, SE	Ketua Instruktur
2	Sandy Ruchbianto, SE	Asisten Instruktur
3	Jumiah, SE	Asisten Instruktur
E. Kejuruan Bangunan		
1	Sungkono Kolonodale	Ketua Instruktur
2	H. Yusri	Asisten Instruktur
3	M. Yazid	Asisten Instruktur
4	Asri Huda	Asisten Instruktur
F. Kejuruan Tata Niaga		
1	Erda Shanty Hardini, ST	Ketua Instruktur

2	Derdanela, SE	Asisten Instruktur
3	Malvina Juwita, A.Md	Asisten Instruktur
G. Kejuruan Aneka Kejuruan		
1	Elfa Susanti, SE	Ketua Instruktur
2	Heldiana Fitra, A.Md	Asisten Instruktur
3	Doni Indrawadi, SS	Asisten Instruktur
4	Tatik Sunarsih, SH	Asisten Instruktur
5	Yenni Kusriani, SE	Asisten Instruktur
6	Yurina Rizal, SE	Asisten Instruktur
H. Kejuruan Pertanian		
1	Syamsuriadi Effendi	Ketua Instruktur
2	Frinika Sri Wahyuni, S.Ip	Asisten Instruktur
3	Dwi Sri Rahayu, S.Psi	Asisten Instruktur
4	Jamal Budiman, SP	Asisten Instruktur
5	Deddy Priyandi, SE	Asisten Instruktur

Sumber Data : Dokumentasi BPTK Propinsi Riau

9. Keadaan Peserta Pelatihan BPTK Propinsi Riau

Tabel 4.2
Keadaan Peserta Pelatihan

Tahun	Jumlah Pesta Pelatihan
2005	1184 Orang
2006	668 Orang
2007	832 Orang
2008	928 Orang
2009	624 Orang
2010	544 Orang

2011	416 Orang
Jumlah	5196 Orang

Sumber Data : Dokumentasi BPTK Propinsi Riau

10. Keadaan Bangunan dan Fasilitas BPTK Propinsi Riau

Tabel 4.3
Keadaan Fasilitas dan Bangunan

No	Bangunan	Fasilitas/Ruangan	Kondisi
1	Gedung Perkantoran dan Ruang Rapat Staf	Kantor dan Ruag Rapat	Baik
2	Workshop Tata Niaga	Ruang kelas Lab. Bahasa Ruang komputer Ruang ketil Perpustakaan Ruang peraktek perhotelan	Baik
3	Workshop Listrik	Elektronika Teknisi HP Teknologi Informatika	Baik
4	Workshop Teknologi Mekanik	Las Karbit Mesin Bubut	Baik
5	Workshop Outomotif	Mobil diesel Mobil Bensin Sepeda Motor	Baik
6	Workshop Bangunan	Bangunan Kayu Bangunan Batu Konstruksi Beton Meubeler	Baik
7	Workshop Aneka Kejuruan	Menjahit Bordir Tata Rias	Baik
8	Gudang Bahan-bahan Latihan	Gudang	Baik
9	Ruang Genset	Gudang	Baik

10	Kantin	Kantin	Baik
11	Kamar Kecil/ WC	WC	Baik

Sumber Data : Dokumentasi BPTK Propinsi Riau

B. Kompetensi Instruktur di Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau bertujuan untuk mendapatkan data tentang kompetensi instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau. Untuk teknik pengumpulan data sesuai dengan yang telah dikemukakan pada BAB III yaitu angket, wawancara dan dokumentasi.

Angket disebarakan kepada objek penelitian pada tanggal 10 Desember 2011 yang terdiri dari 20 pertanyaan yang disebarakan kepada 8 responden dan Alhamdulillah semua lembaran angket dikembalikan kepada penulis dengan utuh. Kemudian data yang terkumpul melalui angket disajikan dalam bentuk tabel, untuk mempermudah pemahaman terhadap tabel, maka penulis menggunakan simbol “F” untuk frekuensi dan simbol “P” untuk persentase.

1. Data Tentang Kompetensi Instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Provinsi Riau.

Untuk mengetahui bagaimana kompetensi instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau dalam mengurangi tingkat pengangguran di Provinsi Riau, maka penulis mengajukan 20 pertanyaan kepada responden

mengenai tingkat pengetahuan instruktur mengetahui tujuan dari diklat dapat diketahui pada Tabel 4.4

Tabel IV.4
INSTRUKTUR MENGETAHUI TUJUAN DARI DIKLAT

No Item	Alternatif Jawaban	F	P
1	A. Sangat Mampu	7	87,5 %
	B. Mampu	0	0 %
	C. Cukup Mampu	1	12,5 %
	D. Kurang Mampu	0	0 %
	E. Tidak Mampu	0	0 %
	N	8	100 %
<i>Sumber : Data Olahan</i>			

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui tentang instruktur mengetahui tujuan dari diklat, yang paling banyak dipilih adalah option A sebanyak 7 orang responden (87,5 %), dan 1 orang responden (12,5 %) memilih option C. Hasil penyajian data ini menyimpulkan bahwa instruktur mengetahui tujuan dari diklat berada pada kategori sangat mampu. Kesimpulan ini dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden penelitian terhadap option A (Sangat Mampu) dibandingkan dengan option yang lainnya.

Tabel IV.5
INSTRUKTUR MENGETAHUI DAN MENERAPKAN SASARAN SESUAI DENGAN MATERI DIKLAT

No Item	Alternatif Jawaban	F	P
2	A. Sangat Mampu	6	75 %
	B. Mampu	2	25 %
	C. Cukup Mampu	0	0 %
	D. Kurang Mampu	0	0 %
	E. Tidak Mampu	0	0 %
	N	8	100 %
<i>Sumber : Data Olahan</i>			

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui tentang instruktur mengetahui dan menerapkan sasaran sesuai dengan materi diklat, yang paling banyak memilih adalah option A sebanyak 6 orang responden (75 %) dan 2 orang responden (25 %) memilih option B. Hasil penyajian data ini menyimpulkan bahwa instruktur mengetahui dan menerapkan sasaran sesuai dengan materi diklat berada pada kategori sangat mampu. Kesimpulan ini dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden penelitian terhadap option A (Sangat Mampu) dibandingkan dengan option lainnya.

Tabel IV.6
INSTRUKTUR DAPAT MENYELESAIKAN MATERI PELATIHAN
SESUAI DENGAN TUJUAN DIKLAT

No Item	Alternatif Jawaban	F	P
3	A. Sangat Mampu	6	75 %
	B. Mampu	2	25 %
	C. Cukup Mampu	0	0 %
	D. Kurang Mampu	0	0 %
	E. Tidak Mampu	0	0 %
	N	8	100 %
<i>Sumber : Data Olahan</i>			

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui tentang instruktur dapat menyelesaikan materi sesuai dengan tujuan diklat, yang paling banyak dipilih adalah option A sebanyak 6 responden (75 %) dan 2 orang (25 %) memilih option B. Hasil penyajian data ini menyimpulkan bahwa instruktur dapat menyelesaikan materi sesuai dengan tujuan diklat berada pada kategori sangat mampu. Kesimpulan ini dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden penelitian terhadap option A (Sangat Mampu) dibandingkan dengan option lainnya.

Tabel IV.7
INSTRUKTUR MEMPUNYAI KECAKAPAN MENGAJAR

No Item	Alternatif Jawaban	F	P
4	A. Sangat Mampu	6	75 %
	B. Mampu	2	25 %
	C. Cukup Mampu	0	0 %
	D. Kurang Mampu	0	0 %
	E. Tidak Mampu	0	0 %
	N	8	100%
<i>Sumber : Data Olahan</i>			

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui tentang instruktur mempunyai kecakapan mengajar, yang paling banyak dipilih adalah option A sebanyak 6 responden (75 %) dan 2 orang (25 %) memilih option B. Hasil penyajian data ini menyimpulkan bahwa instruktur mempunyai kecakapan mengajar berada pada kategori sangat mampu. Kesimpulan ini dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden penelitian terhadap option A (Sangat Mampu) dibandingkan dengan option lainnya.

Tabel IV.8
INSTRUKTUR MEMPUNYAI KECAKAPAN BERKOMUNIKASI

No Item	Alternatif Jawaban	F	P
5	A. Sangat Mampu	5	62,5 %
	B. Mampu	1	12,5 %
	C. Cukup Mampu	2	25 %
	D. Kurang Mampu	0	0 %
	E. Tidak Mampu	0	0 %
	N	8	100 %
<i>Sumber : Data Olahan</i>			

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui tentang instruktur mempunyai kecakapan berkomunikasi, yang paling banyak dipilih adalah option A sebanyak 5 orang responden (62,5 %) dan 1 orang responden (12,5 %) memilih

option B. Hasil penyajian data ini menyimpulkan bahwa instruktur mempunyai kecakapan berkomunikasi berada pada kategori sangat mampu. Kesimpulan ini dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden penelitian terhadap option A (Sangat Mampu) dibandingkan dengan option yang lainnya.

Tabel IV.9
INSTRUKTUR MEMILIKI KEWIBAWAAN

No Item	Alternatif Jawaban	F	P
6	A. Sangat Mampu	5	62,5 %
	B. Mampu	3	37,5 %
	C. Cukup Mampu	0	0 %
	D. Kurang Mampu	0	0 %
	E. Tidak Mampu	0	0 %
	N	8	100 %
<i>Sumber : Data Olahan</i>			

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui tentang instruktur mempunyai kewibawaan, yang paling banyak dipilih adalah option A sebanyak 5 orang responden (62,5 %) dan 3 orang responden (37,5 %) memilih option B. Hasil penyajian data ini menyimpulkan bahwa instruktur mempunyai kewibawaan berada pada kategori sangat mampu. Kesimpulan ini dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden penelitian terhadap option A (Sangat Mampu) dibandingkan dengan option yang lainnya.

Tabel IV.10
INSTRUKTUR MEMILIKI JIWA SOSIAL

No Item	Alternatif Jawaban	F	P
7	A. Sangat Mampu	5	62,5 %
	B. Mampu	2	25 %
	C. Cukup Mampu	1	12,5 %
	D. Kurang Mampu	0	0 %
	E. Tidak Mampu	0	0 %
	N	8	100 %
<i>Sumber : Data Olahan</i>			

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diketahui tentang instruktur mempunyai jiwa sosial, yang paling banyak dipilih adalah option A sebanyak 5 orang responden (62,5 %) dan 1 orang responden (12,5 %) memilih option C. Hasil penyajian data ini menyimpulkan bahwa instruktur mempunyai jiwa sosial berada pada kategori sangat mampu. Kesimpulan ini dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden penelitian terhadap option A (Sangat Mampu) dibandingkan dengan option yang lainnya.

Tabel IV.11
INSTRUKTUR MENGUASAI KEMAMPUAN TEKNIS DAN TEORITIS

No Item	Alternatif Jawaban	F	P
8	A. Sangat Mampu	7	87,5 %
	B. Mampu	1	12,5 %
	C. Cukup Mampu	0	0 %
	D. Kurang Mampu	0	0 %
	E. Tidak Mampu	0	0 %
	N	8	100 %
<i>Sumber : Data Olahan</i>			

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diketahui tentang instruktur menguasai kemampuan teknis dan teoritis, yang paling banyak dipilih adalah option A sebanyak 7 orang responden (87,5 %) dan 1 orang responden (12,5 %)

memilih option B. Hasil penyajian data ini menyimpulkan bahwa instruktur menguasai kemampuan teknis dan teoritis berada pada kategori sangat mampu. Kesimpulan ini dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden penelitian terhadap option A (Sangat Mampu) dibandingkan dengan option yang lainnya.

Tabel IV.12
INSTRUKTUR MAMPU MENYESUAIKAN METODE PELATIHAN
DENGAN TINGKAT KEMAMPUAN PESERTA DIKLAT

No Item	Alternatif Jawaban	F	P
9	A. Sangat Mampu	7	87,5 %
	B. Mampu	0	0 %
	C. Cukup Mampu	1	12,5 %
	D. Kurang Mampu	0	0 %
	E. Tidak Mampu	0	0 %
	N	8	100 %
<i>Sumber : Data Olahan</i>			

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui tentang instruktur mampu menyesuaikan metode pelatihan dengan tingkat kemampuan peserta diklat, yang paling banyak dipilih adalah option A sebanyak 7 orang responden (87,5 %) dan 1 orang responden (12,5 %) memilih option C. Hasil penyajian data ini menyimpulkan bahwa instruktur mampu menyesuaikan metode pelatihan dengan tingkat kemampuan peserta diklat berada pada kategori sangat mampu. Kesimpulan ini dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden penelitian terhadap option A (Sangat Mampu) dibandingkan dengan option yang lainnya.

Tabel IV.13
INSTRUKTUR MENGETAHUI TINGKAT KEMAMPUAN PESERTA
DIKLAT

No Item	Alternatif Jawaban	F	P
10	A. Sangat Mampu	7	87,5 %
	B. Mampu	0	0 %
	C. Cukup Mampu	1	12,5 %
	D. Kurang Mampu	0	0 %
	E. Tidak Mampu	0	0 %
	N	8	100 %
<i>Sumber : Data Olahan</i>			

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui tentang instruktur mengetahui tingkat kemampuan peserta diklat, yang paling banyak dipilih adalah option A sebanyak 7 orang responden (87,5 %) dan 1 orang responden (12,5 %) memilih option C. Hasil penyajian data ini menyimpulkan bahwa instruktur mengetahui tingkat kemampuan peserta diklat berada pada kategori sangat mampu. Kesimpulan ini dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden penelitian terhadap option A (Sangat Mampu) dibandingkan dengan option yang lainnya.

Tabel IV.14
INSTRUKTUR MENGETAHUI TINGKAT PENGETAHUAN PESERTA
DIKLAT

No Item	Alternatif Jawaban	F	P
11	A. Sangat Mampu	6	75 %
	B. Mampu	1	12,5 %
	C. Cukup Mampu	1	12,5 %
	D. Kurang Mampu	0	0 %
	E. Tidak Mampu	0	0 %
	N	8	100 %
<i>Sumber : Data Olahan</i>			

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat diketahui tentang instruktur mengetahui tingkat pengetahuan peserta diklat, yang paling banyak dipilih adalah option A sebanyak 6 orang responden (75 %) dan 1 orang responden (12,5 %) memilih option C. Hasil penyajian data ini menyimpulkan bahwa instruktur mengetahui tingkat pengetahuan peserta diklat berada pada kategori sangat mampu. Kesimpulan ini dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden penelitian terhadap option A (Sangat Mampu) dibandingkan dengan option yang lainnya.

Tabel IV.15
INSTRUKTUR MENGETAHUI TINGKAT PENDIDIKAN PESERTA
DIKLAT

No Item	Alternatif Jawaban	F	P
12	A. Sangat Mampu	4	50 %
	B. Mampu	3	37,5 %
	C. Cukup Mampu	1	12,5 %
	D. Kurang Mampu	0	0 %
	E. Tidak Mampu	0	0 %
	N	8	100 %
<i>Sumber : Data Olahan</i>			

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat diketahui tentang instruktur mengetahui tingkat pendidikan peserta diklat, yang paling banyak dipilih adalah option A sebanyak 4 orang responden (50 %) dan 1 orang responden (12,5 %) memilih option C. Hasil penyajian data ini menyimpulkan bahwa instruktur mengetahui tingkat pendidikan peserta diklat berada pada kategori sangat mampu. Kesimpulan ini dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden penelitian terhadap option A (Sangat Mampu) dibandingkan dengan option yang lainnya.

Tabel IV.16
INSTRUKTUR MEMBERIKAN PELATIHAN SESUAI DENGAN
KEAHLIAN YANG DIIKUTI PESERTA DIKLAT

No Item	Alternatif Jawaban	F	P
13	A. Sangat Mampu	4	50 %
	B. Mampu	3	37,5 %
	C. Cukup Mampu	1	12,5 %
	D. Kurang Mampu	0	0 %
	E. Tidak Mampu	0	0 %
	N	8	100%
<i>Sumber : Data Olahan</i>			

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat diketahui tentang instruktur memberikan pelatihan sesuai dengan keahlian yang diikuti peserta diklat, yang paling banyak dipilih adalah option A sebanyak 4 orang responden (50 %) dan 1 orang responden (12,5 %) memilih option C. Hasil penyajian data ini menyimpulkan bahwa instruktur memberikan pelatihan sesuai dengan keahlian yang diikuti peserta diklat berada pada kategori sangat mampu. Kesimpulan ini dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden penelitian terhadap option A (Sangat Mampu) dibandingkan dengan option yang lainnya.

Tabel IV.17
INSTRUKTUR MENGETAHUI PSIKOLOGI PESERTA DIKLAT

No Item	Alternatif Jawaban	F	P
14	A. Sangat Mampu	3	37,5 %
	B. Mampu	1	12,5 %
	C. Cukup Mampu	4	50%
	D. Kurang Mampu	0	0 %
	E. Tidak Mampu	0	0 %
	N	8	100 %
<i>Sumber : Data Olahan</i>			

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat diketahui tentang instruktur mengetahui psikologi peserta diklat, yang paling banyak dipilih adalah option C sebanyak 4 orang responden (50 %) dan 1 orang responden (12,5 %) memilih option B. Hasil penyajian data ini menyimpulkan bahwa instruktur mengetahui psikologi peserta diklat berada pada kategori cukup mampu. Kesimpulan ini dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden penelitian terhadap option C (Cukup Mampu) dibandingkan dengan option yang lainnya.

Tabel IV.18
INSTRUKTUR MAMPU MENGGUNAKAN ALAT-ALAT PERAGA
DALAM MENUNJANG PROSES DIKLAT

No Item	Alternatif Jawaban	F	P
15	A. Sangat Mampu	8	100 %
	B. Mampu	0	0 %
	C. Cukup Mampu	0	0 %
	D. Kurang Mampu	0	0 %
	E. Tidak Mampu	0	0 %
	N	8	100 %
<i>Sumber : Data Olahan</i>			

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat diketahui tentang instruktur mampu menggunakan alat-alat peraga dalam menunjang proses diklat, yang paling banyak dipilih adalah option A sebanyak 8 orang responden (100 %). Hasil penyajian data ini menyimpulkan bahwa instruktur mampu menggunakan alat-alat peraga dalam menunjang proses diklat berada pada kategori sangat mampu. Kesimpulan ini dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden penelitian terhadap option A (Sangat Mampu) dibandingkan dengan option yang lainnya.

Tabel IV.19
INSTRUKTUR MAMPU MENGGUNAKAN ALAT-ALAT PERAGA
UNTUK MENINGKATKAN KEMAHIRAN PESERTA DIKLAT

No Item	Alternatif Jawaban	F	P
16	A. Sangat Mampu	8	100 %
	B. Mampu	0	0 %
	C. Cukup Mampu	0	0 %
	D. Kurang Mampu	0	0 %
	E. Tidak Mampu	0	0 %
	N	8	100 %
<i>Sumber : Data Olahan</i>			

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat diketahui tentang instruktur mampu menggunakan alat-alat peraga untuk meningkatkan kemahiran peserta diklat, yang paling banyak dipilih adalah option A sebanyak 8 orang responden (100 %). Hasil penyajian data ini menyimpulkan bahwa instruktur mampu menggunakan alat-alat peraga untuk meningkatkan kemahiran peserta diklat berada pada kategori sangat mampu. Kesimpulan ini dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden penelitian terhadap option A (Sangat Mampu) dibandingkan dengan option yang lainnya.

Tabel IV.20
INSTRUKTUR DAPAT MENINGKATKAN KEAHLIAN PESERTA
DIKLAT

No Item	Alternatif Jawaban	F	P
17	A. Sangat Mampu	5	62,5 %
	B. Mampu	3	37,5 %
	C. Cukup Mampu	0	0 %
	D. Kurang Mampu	0	0 %
	E. Tidak Mampu	0	0 %
	N	8	100 %
<i>Sumber : Data Olahan</i>			

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat diketahui tentang instruktur dapat meningkatkan keahlian peserta diklat, yang paling banyak dipilih adalah option A sebanyak 5 orang responden (62,5 %) dan 3 orang responden (37,5 %) memilih option B. Hasil penyajian data ini menyimpulkan bahwa instruktur dapat meningkatkan keahlian peserta diklat berada pada kategori sangat mampu. Kesimpulan ini dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden penelitian terhadap option A (Sangat Mampu) dibandingkan dengan option yang lainnya.

Tabel IV.21
INSTRUKTUR DAPAT MENGUJI KEMAMPUAN PESERTA DIKLAT
DALAM SETIAP PELATIHAN YANG DIBERIKAN

No Item	Alternatif Jawaban	F	P
18	A. Sangat Mampu	5	62,5 %
	B. Mampu	2	25 %
	C. Cukup Mampu	1	12,5 %
	D. Kurang Mampu	0	0 %
	E. Tidak Mampu	0	0 %
	N	8	100 %
<i>Sumber : Data Olahan</i>			

Berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat diketahui tentang instruktur dapat menguji kemampuan peserta diklat dalam setiap pelatihan yang diberikan, yang paling banyak dipilih adalah option A sebanyak 5 orang responden (62,5 %) dan 1 orang responden (12,5 %) memilih option C. Hasil penyajian data ini menyimpulkan bahwa instruktur dapat menguji kemampuan peserta diklat dalam setiap pelatihan yang diberikan berada pada kategori sangat mampu. Kesimpulan ini dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden penelitian terhadap option A (Sangat Mampu) dibandingkan dengan option yang lainnya.

Tabel IV.22
INSTRUKTUR DAPAT MEMBERIKAN SUASANA YANG KONDUSIF

No Item	Alternatif Jawaban	F	P
19	A. Sangat Mampu	6	75 %
	B. Mampu	1	12,5 %
	C. Cukup Mampu	1	12,5 %
	D. Kurang Mampu	0	0 %
	E. Tidak Mampu	0	0 %
	N	8	100 %
<i>Sumber : Data Olahan</i>			

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat diketahui tentang instruktur dapat memberikan suasana yang kondusif, yang paling banyak dipilih adalah option A sebanyak 6 orang responden (75 %) dan 1 orang responden (12,5 %) memilih option C. Hasil penyajian data ini menyimpulkan bahwa instruktur dapat memberikan suasana yang kondusif berada pada kategori sangat mampu. Kesimpulan ini dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden penelitian terhadap option A (Sangat Mampu) dibandingkan dengan option yang lainnya.

Tabel IV.23
**INSTRUKTUR MENGETAHUI KEMAMPUAN PESERTA DIKLAT
DALAM MEMAHAMI MATERI PELATIHAN**

No Item	Alternatif Jawaban	F	P
20	A. Sangat Mampu	6	75 %
	B. Mampu	2	25 %
	C. Cukup Mampu	0	0 %
	D. Kurang Mampu	0	0 %
	E. Tidak Mampu	0	0 %
	N	8	100 %
<i>Sumber : Data Olahan</i>			

Berdasarkan tabel 4.23 di atas dapat diketahui tentang instruktur mengetahui kemampuan peserta diklat dalam memahami materi pelatihan, yang paling banyak dipilih adalah option A sebanyak 6 orang responden (75%) dan 2 orang responden (25%) memilih option B. Hasil penyajian data ini menyimpulkan bahwa instruktur mengetahui kemampuan peserta diklat dalam memahami materi pelatihan berada pada kategori sangat mampu. Kesimpulan ini dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden penelitian terhadap option A (Sangat Mampu) dibandingkan dengan option yang lainnya.

Tabel IV.24
REKAPITULASI ANGKET KOMPETENSI INSTRUKTUR DI BALAI
PELATIHAN TENAGA KERJA (BPTK) PROVINSI RIAU

No	A		B		C		D		E		Jumlah
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P	
1	7	87,5 %	0	0	1	12,5 %	0	0	0	0	100 %
2	6	75 %	2	25 %	0	0	0	0	0	0	100 %
3	6	75 %	2	25 %	0	0	0	0	0	0	100 %
4	6	75 %	2	25 %	0	0	0	0	0	0	100 %
5	5	62,5 %	1	12,5 %	2	25 %	0	0	0	0	100 %
6	5	62,5 %	3	37,5 %	0	0	0	0	0	0	100 %
7	5	62,5 %	2	25 %	1	12,5 %	0	0	0	0	100 %
8	7	87,5 %	1	12,5 %	0	0	0	0	0	0	100 %
9	7	87,5 %	0	0	1	12,5 %	0	0	0	0	100 %
10	7	87,5 %	0	0	1	12,5 %	0	0	0	0	100 %
11	6	75 %	1	12,5 %	1	12,5 %	0	0	0	0	100 %
12	4	50 %	3	37,5 %	1	12,5 %	0	0	0	0	100 %

13	4	50%	3	37,5 %	1	12,5 %	0	0	0	0	100 %
14	3	37,5%	1	12,5 %	4	50 %	0	0	0	0	100 %
15	8	100 %	0	0	0	0	0	0	0	0	100 %
16	8	100 %	0	0	0	0	0	0	0	0	100 %
17	5	62,5 %	3	37,5 %	0	0	0	0	0	0	100 %
18	5	62,5 %	2	25 %	1	12,5 %	0	0	0	0	100 %
19	6	75 %	1	12,5 %	1	12,5 %	0	0	0	0	100 %
20	6	75 %	2	25 %	0	0	0	0	0	0	100 %
N=162	116	71,60 %	31	19,14 %	15	9,26 %	0	0	0	0	100 %

Penjelasan rekapitulasi tersebut di atas dapat diketahui bahwa :

Respon yang memilih alternatif jawaban A dengan jawaban sangat mampu
sebanyak 116 (71,60%)

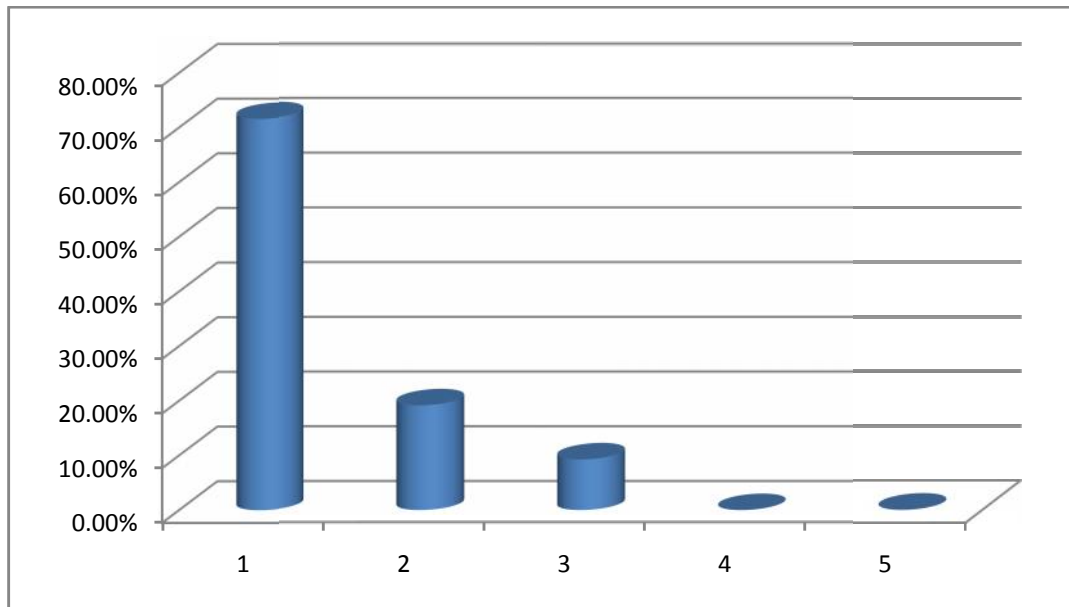
Respon yang memilih alternatif jawaban B dengan jawaban sangat mampu
sebanyak 31 (19,14%)

Respon yang memilih alternatif jawaban C dengan jawaban sangat mampu
sebanyak 15 (9,2%)

Respon yang memilih alternatif jawaban D dengan jawaban sangat mampu
sebanyak 0 (%)

Respon yang memilih alternatif jawaban E dengan jawaban sangat mampu
sebanyak 0 (%)

**GRAFIK . DATA REKAPITULASI ANGKET KOMPETENSI
INSTRUKTUR DI BPTK PROPINSI RIAU**



Hasil tersebut dapat dianalisa bahwa kompetensi instruktur di Balai Tenaga Kerja (BPTK) Propinsi Riau dalam mengurangi pengangguran di Propinsi Riau sebagai berikut :

Jumlah nilai pada setiap opsi dikalikan dengan standar nilai yang telah ditentukan pada masing-masing opsi-nya, sehingga dapat diketahui nilai sebagai berikut :

Alternatif jawaban A sebanyak	116 x 5	= 580
Alternatif jawaban B sebanyak	31 x 4	= 124
Alternatif jawaban C sebanyak	15 x 3	= 45
Alternatif jawaban D sebanyak	0 x 2	= 0
Alternatif jawaban E sebanyak	<u>0 x 1</u>	<u>= 0</u>
Jumlah	162	= 749

Adapun untuk mempermudah mencari persentase, maka angka ini dibandingkan dengan angka yang diharapkan sebagaimana pada Bab III dengan menggunakan rumus statistik deskriptif sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

$$F = 749$$

$$N = 162 \times 5 = 810$$

$$P = \frac{749}{810} \times 100 \%$$

$$= 92,46 \%$$

Persentase dari rekapitulasi angka di atas tersebut yaitu (92,46%) berada pada kategori 81 % - 100%, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kompetensi instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau dalam mengurangi tingkat pengangguran di Provinsi Riau dikategorikan Sangat Mampu.

2. Data Peserta Pelatihan di Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau

Berdasarkan tabel di lampiran 2, dapat diketahui bahwa peserta pelatihan Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau yaitu:

- a. Pada Tahun 2005 yang Lulus 1077 yaitu sebesar 23,86 %,
- b. Pada Tahun 2006 yang Lulus 670 yaitu sebesar 35,37 %,
- c. Pada Tahun 2007 yang Lulus 744 yaitu sebesar 7,66 %,
- d. Pada Tahun 2008 yang Lulus 835 yaitu sebesar 0 %,
- e. Pada Tahun 2009 yang Lulus 425 yaitu sebesar 28,94%,

- f. Pada Tahun 2010 yang Lulus 544 yaitu sebesar 10,84 %,
- g. Pada Tahun 2011 yang Lulus 236 yaitu sebesar 31,35 %

A. Hasil Kompetensi Instuktur Di Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK)

Provinsi Riau adalah :

- a. Instruktur mengetahui tujuan diklat dengan jumlah responden sebanyak 7 orang dengan persentase 87% dengan jawaban sangat setuju.
- a. Instruktur mengetahui dan menerapkan sasaran sesuai dengan materi diklat dengan jumlah responden sebanyak 6 orang dengan persentase 75% dengan jawaban sangat setuju.
- b. Instruktur dapat menyelesaikan materi pelatihan sesuai dengan tujuan diklat dengan jumlah responden sebanyak 6 orang dengan persentase 75% dengan jawaban sangat setuju.
- c. Instruktur mempunyai kecakapan mengajar dengan jumlah responden sebanyak 6 orang dengan persentase 75% dengan jawaban sangat setuju.
- d. Instruktur mempunyai kecakapan berkomunikasi dengan jumlah responden sebanyak 5 orang dengan persentase 62,5% dengan jawaban sangat setuju.
- e. Instruktur memiliki kewibawaan dengan jumlah responden sebanyak 5 orang dengan persentase 62,5% dengan jawaban sangat setuju.
- f. Instruktur memiliki jiwa sosial dengan jumlah responden sebanyak 5 orang dengan persentase 62,5% dengan jawaban sangat setuju.

- g. Instruktur menguasai kemampuan teknis dan teoritis dengan jumlah responden sebanyak 7 orang dengan persentase 87,5% dengan jawaban sangat setuju.
- h. Instruktur mampu menyesuaikan metode pelatihan dengan tingkat kemampuan peserta diklat dengan jumlah responden sebanyak 7 orang dengan persentase 87,5% dengan jawaban sangat setuju.
- i. Instruktur mengetahui tingkat kemampuan peserta diklat dengan jumlah responden sebanyak 7 orang dengan persentase 87,5% dengan jawaban sangat setuju.
- j. Instruktur mengetahui tingkat pengetahuan peserta diklat dengan jumlah responden sebanyak 6 orang dengan persentase 75% dengan jawaban sangat setuju.
- k. Instruktur mengetahui tingkat pendidikan peserta diklat dengan jumlah responden sebanyak 4 orang dengan persentase 50% dengan jawaban sangat setuju.
- l. Instruktur memberikan pelatihan sesuai dengan keahlian yang diikuti peserta diklat dengan jumlah responden sebanyak 4 orang dengan persentase 50% dengan jawaban sangat setuju.
- m. Instruktur mengetahui psikologi peserta diklat dengan jumlah responden sebanyak 4 orang dengan persentase 50% dengan jawaban cukup mampu.
- n. Instruktur mampu menggunakan alat-alat peraga dalam menunjang proses diklat dengan jumlah responden sebanyak 8 orang dengan persentase 100% dengan jawaban sangat setuju.

- o. Instruktur mampu menggunakan alat-alat peraga untuk meningkatkan kemahiran peserta diklat dengan jumlah responden sebanyak 8 orang dengan persentase 100% dengan jawaban sangat setuju.
- p. Instruktur mampu meningkatkan keahlian peserta diklat dengan jumlah responden sebanyak 5 orang dengan persentase 62,5% dengan jawaban sangat setuju.
- q. Instruktur dapat menguji kemampuan peserta diklat dalam setiap pelatihan yang diberikan dengan jumlah responden sebanyak 5 orang dengan persentase 62,5% dengan jawaban sangat setuju.
- r. Instruktur dapat memberikan suasana yang kondusif dengan jumlah responden sebanyak 6 orang dengan persentase 75% dengan jawaban sangat setuju.
- s. Instruktur mengetahui kemampuan peserta diklat dalam memahami materi pelatihan dengan jumlah responden sebanyak 6 orang dengan persentase 75% dengan jawaban sangat setuju.

B. Pembahasan

Kompetensi instruktur yang paling banyak menjawab dengan jawaban yaitu sangat setuju. Sedangkan instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau telah mendidik peserta pelatihan sebanyak 5.196 orang dari tahun 2005 sampai dengan 2011 dan meluluskan peserta pelatihan sebanyak 4.531 orang selama 7 (tujuh) tahun dan yang ditempatkan sebanyak 807 orang, maka apabila angka pengangguran di Riau pada tahun 2011 sebesar

136.222 orang pengangguran, maka instruktur di Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau telah mampu mengurangi jumlah tenaga kerja yang menganggur selama 7 tahun sebesar 3,3 % yang diperoleh dari :

$$\frac{4.531}{136.222} \times 100 \% = 3,3 \%$$

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan mengenai kompetensi instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau dalam mengurangi tingkat pengangguran di Provinsi Riau, maka dapat disimpulkan bahwa: Tingkat kompetensi instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau dalam mengurangi tingkat pengangguran di Provinsi Riau adalah Sangat Mampu. Hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi angket, sebagaimana yang telah dijelaskan pada Bab terdahulu berada pada persentase 92,46% dan dalam ukuran standar yang dijelaskan pada Bab III hasil akhir berada pada posisi antara 81% - 100%. Dan data instruktur di Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) dapat mengurangi tingkat pengangguran di Provinsi Riau sebesar 3,3 %.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka penulis ingin mengajukan beberapa saran yang kiranya dapat digunakan sebagai bahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

1. Kepada pihak di Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Propinsi Riau diharapkan untuk terus bekerja keras mendukung dan menjalankan kegiatan pelatihan kepada masyarakat, supaya masyarakat tidak ada lagi yang tidak

memiliki keahlian dibidang apapun yang mempersulit masyarakat dalam mendapatkan pekerjaan yang diinginkannya.

2. Kepada para instruktur pelatih dan staff di Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Propinsi Riau di harap terus memotivasi dan dapat memberikan pelatihan dengan lebih baik lagi dikemudian harinya kepada masyarakat yang mengikuti pelatihan di BPTK Propinsi Riau.
3. Kepada para peserta pelatihan diharapkan agar tetap semangat, tidak mudah menyerah dalam mengikuti program pelatihan. Semoga seluruh masyarakat di Propinsi Riau tidak ada lagi yang menganggur / tidak memiliki pekerjaan.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan dan kesalahan, untuk kesempurnaan skripsi ini diharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, terutama bagi penulis. Penulis mengucapkan semoga Allah SWT memberi maghfiroh kepada kita semua dan senantiasa membalas perbuatan dan ikhtiar kita yang selalu berusaha dengan ikhlas. *Amin yarobbal alamin.*

DAFTAR PUSTAKA

- Agustianingsih, Eka, *Dampak Pengangguran Terhadap Perekonomian Indonesia*, 2011, [Http://ekaagustianingsih.Blogspot.Com/](http://ekaagustianingsih.blogspot.com/).
- Afrida BR, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2003.
- Arifin Zainal dkk, *Kamus Terbaru Bahasa Indonesia yang dilengkapi dengan ejaan yang disempurnakan (EYD)*, Surabaya, 2008.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktek*, 2002.
- Atmodiwiryo, Soebagio, *Manajemen Training*, Jakarta. PT. Balai Pustaka. 1993.
- Budiono, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia dilengkapi dengan EYD, Tata Bahasa, kesustraan*, Surabaya, 2005.
- Cahyadi, *Tingkat Pengangguran Terbuka Dan Tertutup Di Riau*, 2011, [Http://Riau.Bps.Go.Id/Attachments/Brs-011210-Tenaga Kerja.Pdf/](http://Riau.Bps.Go.Id/Attachments/Brs-011210-Tenaga_Kerja.Pdf/).
- Hamalik, Oemar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, Jakarta, Bumi Aksara. 2000.
- Hamid, Edy, *Tingkat Pengangguran Di Propinsi Riau*, 2010, <http://www.scribd.com/doc>.
- Hasibuan, S.P Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, 2008.
- Herman Halim, Edyunus, *Riau, Negeri Ribuan Penganggur*, [http://Pekanbaru Express/](http://PekanbaruExpress/).
- Iskandar, Muhaimin, *Masalah Pengangguran Di Indonesia*, 2011, <http://www.scribd.com/doc/>.
- Kamil, Mustofa, *Model Pendidikan Dan Pelatihan*, Bandung, Alfabeta, 2010.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya. 2007.
- Mankiw, N Gregory, *Pengantar Ekonomi*, Jakarta, Erlangga. 2003.
- Moekijat, *Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung, MandarMaju. 1991. cetakan keempat.

- Muda, A.K Ahmad, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Jakarta, Reality Publisher. 2006. cetakan pertama.
- Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada. 2006.
- Nurhayati, Kurnia Tri, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia dengan ejaan yang disempurnakan*, Jakarta, Eska Media. 2005.
- Notoadmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta. 2009.
- Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung, Alfabeta. 2010. Cetakan ketujuh.
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke praktek*, Jakarta, 2006. edisi pertama.
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke praktek*, Jakarta, 2006. edisi kedua.
- Rizzid, *Pekanbaru, Paling Banyak Pengangguran*, 2011, <http://Pekanbaru.tribunnews.com/> 8 November 2011.
- Saydam, Gouzali, *Built In Training*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya. 2006.
- Sagian, P Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara. 2009.
- Sudijono, Anas, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta, Raja Wali Pers. 2010.
- Sukirno, Sadono, *Makro Ekonomi teori pengantar*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada. 2008.
- Syah, Muhibin, *Psikologi Pendidikan dengan pendekatan baru*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2002.